

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет»
Кафедра общей психологии и конфликтологии

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ
СОЦИОНОМИЧЕСКИХ ПРОФЕССИЙ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ
РЕФЛЕКСИВНОСТИ**

Направление «37.04.01 – Психология»

Магистерская программа «Психологическое консультирование»

Выпускная квалификационная работа

Квалификационная работа
допущена к защите
Зав. кафедрой Л.А. Максимова
« ____ » _____ 2019 г.

Исполнитель:
Горина Татьяна Валерьевна,
обучающийся группы
ПКМ-1701з

Научный руководитель:
Заусенко Ирина Викторовна,
канд. психол. наук, доцент
кафедры общей психологии

Екатеринбург 2019

СОДЕРЖАНИЕ:

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ РЕФЛЕКСИВНОСТИ.....	11
1.1 Рефлексивность как психологический феномен.....	11
1.2 Подходы к пониманию рефлексии и виды рефлексии.....	23
1.3 Рефлексия как показатель психологического здоровья.....	34
ГЛАВА 2. АНАЛИЗ СИНДРОМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ В ОТЕЧЕСТВЕННОЙ И ЗАРУБЕЖНОЙ ПСИХОЛОГИИ.....	45
2.1. Синдром профессионального выгорания с точки зрения различных психологических подходов, структура, механизмы формирования.....	45
2.2. Анализ синдрома профессионального выгорания представителей социально-экономических профессий в исследованиях современных ученых.....	77
2.3 Взаимосвязь рефлексивности и профессионального выгорания.....	85
ГЛАВА 3. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРОФЕССИЙ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ РЕФЛЕКСИВНОСТИ.....	94
3.1 Организация исследования.....	94
3.2. Описание методик.....	97
3.3. Результаты исследования.....	111
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	131
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	133
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	144

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Профессиональное выгорание является феноменом современности, как следствие современной активности в профессиональной деятельности, роста информационных, коммуникационных, эмоциональных нагрузок при дефиците двигательной активности и нарушении гармоничного образа жизни современного человека.

В современных условиях проблема профессионального выгорания личности как деструктивного фактора эффективности профессиональной деятельности особенно актуальна. Помимо снижения эффективности экономических показателей профессиональной деятельности синдром выгорания провоцирует нарушение трудовой дисциплины и повышение степени заболеваемости профессионалов. При этом проблема психологического анализа синдрома профессионального выгорания является относительно малоизученной, особенно в отечественной психологии. Для понимания психологической сущности «природы» возникновения профессионального выгорания крайне важной задачей является выявление индивидуально-психологических факторов, способствующих формированию данного синдрома. В исследованиях синдрома выгорания отмечается необходимость учета всего спектра индивидуальных факторов.

В начале 70-х годов американский психолог Г.Фрейденбергер ввел термин «психическое выгорание» в связи с анализом требований, предъявляемых к социальным профессиям, основное содержание которых составляет межличностное взаимодействие. Первоначально Г.Фрейденбергер описал это явление как ухудшение психического и физического самочувствия у представителей социальных профессий.

Проведенные в различных странах исследования выявили, что широкое распространение феномена профессионального выгорания обнаруживается среди представителей социально-экономических профессий, т.е. специалистов профессий «субъект-субъектного» вида (врачи, учителя, психологи, педагоги, воспитатели детских домов, социальные работники). Среди тех, кто

исследовал феномен профессионального выгорания можно выделить таких ученых, как: С.Maslach, Н.Е.Водопьянова, В.Е.Орел, Л.Г.Дикая, Л.А.Китаев-Смык, В.А.Бодров, А.Б.Леонова, Е.П.Ильин, W.B.Schaufeli, D.V.Dierendonck, M.P.Leiter и др.

На сегодняшний день в научной, психологической литературе, посвященной синдрому профессионального выгорания, указывается на значительное расширение сфер деятельности, подверженных опасности «выгорания».

Рефлексивность раскрывается как профессионально важное качество для широкого спектра видов деятельности. Особенно она важна для социономических профессий, т.е. специалистов таких видов деятельности, таких как: педагогическая, психологическая, медицинская и др. В связи с этим, от специалистов социономических профессий, требуется с одной стороны открытость и позитивность, эмпатия, рефлексия и понимание другого человека, терпеливость, дипломатичность и гибкость коммуникаций. С другой стороны, - эмоционально-волевая устойчивость в общении, высокий уровень самоконтроля вербальных и невербальных форм поведения, уверенность разрешения конфликтов и противодействие возможным сопротивлениям. Дефицит или редукция коммуникативных, рефлексивных, когнитивно-поведенческих качеств способствует развитию профессионального выгорания. Синдром профессионального выгорания рассматривается как «отравление» коммуникациями (И.Харди), как следствие душевного переутомления от профессионального вынужденного общения (Л.А. Китаев-Смык; А.Pines; W.S.Pain; В.А.Farber), а также как расплата за сочувствие (С.Maslach). Профессиональная деятельность специалистов социономических профессий наполнена риск-факторами синдрома профессионального выгорания и, соответственно, его высоким присутствием среди них.

Профессиональное выгорание является относительно самостоятельным психическим феноменом, отличающимся от сходных психофизиологических

состояний, таких, как стресс, утомление, депрессия (H.Fredenberger, R.Golembiewsky, M.Leiter, T.Marek, C.Maslach, A.Pines, W.Schaufeli). Его структура представлена тремя компонентами: эмоциональным истощением, деперсонализацией и редукцией профессиональных достижений. Профессиональное выгорание это явление современности. Все проводимые исследования синдрома профессионального выгорания имеют большую значимость. Можно отметить важность и необходимость дальнейшего изучения различных факторов, которые могут оказывать влияние на формирование деструктивных компонентов синдрома профессионального выгорания.

Проблема исследования: теоретический анализ проблем и синдрома профессионального выгорания и рефлексивности показал, что ни в одной из отраслей психологической науки до настоящего времени не проводились исследования, находящиеся на стыке проблематики данных феноменов. Современная психология располагает непропорционально малым объемом конкретных закономерностей, обусловленных параметром профессионального выгорания и связывающих его с иными факторами, оказывающими на него влияние, и способствующими его формированию.

Объект исследования: рефлексивность как свойство личности.

Предмет исследования: профессиональное выгорания у представителей социэкономических профессий с разным уровнем рефлексивности.

Цель исследования: выявить особенности профессионального выгорания представителей социэкономических профессий с разным уровнем рефлексивности.

Задачи исследования:

1. Провести теоретический анализ проблем синдрома профессионального выгорания и рефлексивности в отечественной и зарубежной психологии.
2. Осуществить подбор методического инструментария для проведения исследования, организовать соответствующие процедуры для проведения исследования.

3. С помощью психологических методик выявить представителей социномических профессий с профессиональным выгоранием, определить уровень рефлексивности, определить структуру рефлексивности (виды).
4. С помощью методов статистики определить связь между компонентами синдрома профессионального выгорания и уровнем рефлексивности у представителей социномических профессий.
5. Провести сравнительный анализ между компонентами профессионального выгорания и уровнем рефлексивности, а также видами рефлексивности.

Гипотезы: гипотезы исследования состояли в следующих предположениях:

1. Существует связь между компонентами профессионального выгорания и уровнем рефлексивности среди представителей социномических профессий.
2. Существует связь между компонентами профессионального выгорания и видами рефлексивности среди представителей социномических профессий.

Теоретико-методологическая основа исследования: методологической основой для исследования послужили научные труды известных отечественных и зарубежных ученых в области психологии. В качестве теоретической базы исследования были использованы научные публикации, посвященные изучению синдрома профессионального выгорания и рефлексивности. В работе использовалась психологическая теория рефлексивной регуляции деятельности и интегральных психических процессов, рассматривающих рефлексивность как сложную систему, синтезирующую в себе отдельные метапроцессы (А.В.Карпов); метакогнитивная парадигма исследования рефлексивных процессов (М.А.Холодная, J.Flavell, F.M.Grant); современные теоретические подходы и эмпирические исследования профессионального выгорания (С.Maslach, Н.В.Гришина, В.Е.Орел, Т.И.Ронгинская, А.А.Рукавишников, М.М.Скугаревская, Т.В.Форманюк, Л.А.Катаев-Смык, Н.Е.Водопьянова, А.Б.Серебрякова, Е.С.Старченкова, Е.Хартман, Б.Пельман, М.Burish, Н.Fredenberger, R.Golembiewsky, M.Leiter, T.Marek, A.Pines, A.Shirom, W.Schaufeli и др.).

Вид исследования: эмпирическое исследование, в котором регистрируются и обобщаются факты, а также выявляются эмпирические закономерности.

Методы исследования. Для решения поставленных исследовательских задач в работе были использованы следующие теоретические, эмпирические методы, а также методы количественной обработки данных:

1. Теоретические методы: анализ, сравнение, обобщение и изучение теоретических и практических исследований феноменов рефлексии и профессионального выгорания в отечественной и зарубежной психологии.

2. Эмпирические методы:

- для диагностики синдрома профессионального выгорания: методика выгорания (перегорания) Маслач (англ. Maslach Burnout Inventory, сокр. MBI (в адаптации Водопьяновой, дополнена математической моделью НИПНИ им. Бехтерева).

- для диагностики вида рефлексии: методика «Дифференцированный тип рефлексии» Д.А. Леонтьева, Е.М. Лаптевой, Е.Н.Осина, А.Ж. Салиховой;

- для измерения уровня степени развития рефлексивности: методика диагностики рефлексивности (А.В. Карпов, В.В. Пономарева);

- для диагностики уровня выраженности и направленности рефлексии: методика уровня выраженности и направленности рефлексии М. Гранта;

3. Методы математической статистики: Манна-Уитни U критерий, Критерий Краскела-Уоллиса, Корреляционный анализ.

4. Методы обработки результатов: количественный и качественный анализ; обнаружение различий с использованием программы «Statistica 6.0 for Windows»; сравнительный анализ, графические методы представления полученных данных.

Научная новизна исследования:

1. Теоретически обосновано и эмпирически доказана связь между компонентами профессионального выгорания и уровнем рефлексивности среди представителей социномических профессий.

2. Определен характер связи между компонентами профессионального выгорания и уровнем рефлексивности. Установлена положительная корреляция между компонентами синдрома профессионального выгорания и показателями рефлексивности.
3. В выборке профессионалов среди представителей социномических профессий наибольшее количество положительно значимых связей с компонентами профессионального выгорания получила системная и ретроспективная виды рефлексии.
4. Среди компонентов профессионального выгорания наибольшие показатели занимает эмоциональное истощение.
5. Обнаружены существенные различия в структурах рефлексии у представителей социномических профессий.
6. Обнаружены существенные различия в структурах рефлексии у «выгоревших» и невыгоревших» представителей социномических профессий.

Практическая значимость исследования:

Практическая значимость данной работы состоит в том, что в ней раскрываются новые ранее не исследовавшиеся механизмы возникновения синдрома профессионального выгорания личности. Она позволяет расширить спектр факторов выгорания и обуславливает необходимость изучения особенности влияния комплексных психологических конструкторов на формирование синдрома выгорания личности профессионала. Выявленная в данной работе связь между компонентами профессионального выгорания и параметрами рефлексивности открывает новые перспективы в разработке проблемы факторов возникновения и формирования синдрома профессионального выгорания и является объективной предпосылкой для дальнейших исследований в рамках рассмотренной проблемы.

Предпринятое нами исследование позволяет включить параметры рефлексивности в структуру факторов профессионального выгорания. С точки зрения практической значимости, установленная особенность

позволяет расширить и дополнить существующие концепции источников профессионального выгорания, методов его диагностики и профилактики. Высокая теоретическая и практическая значимость в сочетании с недостаточным уровнем разработанности определила актуальность изучения проблемы диссертационного исследования.

Положения, выносимые на защиту:

1. Существуют различия в компонентах профессионального выгорания у представителей социономических профессий с разным уровнем рефлексивности.
2. Существует связь между компонентами профессионального выгорания и уровнем рефлексивности. Чем выше уровень рефлексивности, тем интенсивнее формируются деструктивные компоненты синдрома профессионального выгорания.
3. Наибольший вклад в развитие синдрома профессионального выгорания вносят системная и ретроспективная виды рефлексии.
4. Перспективная рефлексия и ситуативная виды рефлексии оказывают меньшее влияние на формирование синдрома профессионального выгорания.
5. Среди показателей профессионального выгорания у представителей социономических профессий наибольшие показатели имеет эмоциональное истощение.
6. Существуют различия в структурах рефлексии у «выгоревших» и «невыгоревших» профессионалов.

Апробация и внедрение результатов исследования:

Диссертация обсуждалась на семинаре, посвященному профилактике профессионального выгорания среди медицинских работников Городской клинической больницы № 8 г.Челябинска. Также диссертация обсуждалась на семинаре, посвященному профилактике профессионального выгорания среди социальных работников НКО (благотворительные фонды, не коммерческие организации, направленные на социальную помощь населения) г.Челябинска.

Результаты исследования внедрены в работу Городской клинической больницы № 8 г.Челябинска.

Структура: выпускная квалификационная работа включает введение, три главы, заключение, список использованной литературы, приложения.

В списке использованной литературы представлено 102 источника.

Работа иллюстрирована: гистограммами, таблицами.

Общий объем выпускной квалификационной работы составил 157 страниц.

Объем приложений 14 страниц.

База исследования: эмпирическое исследование проводилось в 2019 г. В исследовании приняли участие представители социномических профессий разных регионов РФ: Челябинск, Екатеринбург. Эмпирической базой исследования явились 60 профессионалов «субъект-субектных» сфер деятельности, а именно: 20 психологов; 20 врачей (медицинских работников); 20 учителей (преподавателей).

В исследовании приняли участие сотрудники следующих организаций: медицинские работники Городской клинической больницы № 8 г.Челябинска; учителя коррекционной школы г.Челябинска; практические психологи г.Екатеринбурга и г.Челябинска.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ РЕФЛЕКСИВНОСТИ

1.1. Рефлексивность как психологический феномен

Человек рефлексировал испокон веков. Формула «познай себя» и утверждение Аристотеля о том, что «разум мыслит самого себя» принадлежит античности [6].

Но даже задолго до античной науки в Шумеро-Вавилонской математике можно (при соответствующей реконструкции) усмотреть элементы рефлексивной деятельности (по Н.Г.Алексееву): затруднения в решении задач, остановку, отстранение, объективацию, анализ совершенной деятельности, наличие двух разных позиций, сопоставление знаковых форм и объектов. Итак, рефлексия была всегда. Однако, известно, что полноценное внимание рефлексии начало уделяться только в современное время [24].

Если обратиться к справочной литературе, энциклопедиям и словарям, то можно найти несколько трактовок этого понятия, в том числе и такие:

а) Рефлексия от латинского «обращение назад» - процесс самопознания субъектом внутренних психических актов и состояний [28, с. 44].

б) Рефлексия-размышление, самонаблюдение, самопознание [22].

в) С философской точки зрения «рефлексия» - форма теоретической деятельности человека, направленная на осмысление своих собственных действий и законов [25, с. 36].

г) Рефлексия - размышление о своем психическом состоянии, склонность анализировать свои переживания [23].

д) Рефлексия - это принцип человеческого мышления, направляющий его на осмысление и осознание собственных форм и предпосылок, предметное рассмотрение самого знания, критический анализ его содержания и методов познания [15].

Рефлексия, в одной из наиболее современных её трактовок, может рассматриваться и как связанная с процессом развития чего-либо (в частности, практики, деятельности, мышления, сознания и др.) и участвующая в этом процессе посредством снятия затруднений в его функционировании.

В обиходном, а также в некоторых психологических контекстах рефлексией называют всякое размышление человека, направленное на рассмотрение и анализ самого себя и собственной активности (своеобразный самоанализ), например, собственных состояний, поступков и прошедших событий. При этом глубина такой рефлексии связана, в частности, с заинтересованностью человека в этом процессе, способностью его внимания замечать что-то в большей, а что-то в меньшей степени, на что может влиять степень его образованности, развитость моральных чувств и представлений о нравственности, уровень его самоконтроля и многое другое. Считается, что представители различных социальных и профессиональных групп различаются в использовании рефлексии.

Рефлексия, также в одной из версий, может быть рассмотрена как разговор, своеобразный диалог с самим собой. Рефлексия также обычно рассматривается в связи со способностью человека к саморазвитию, и с самим этим процессом.

Рефлексия подразумевает под собой, в том числе исследование уже осуществленной деятельности с целью фиксации ее результатов и повышения в дальнейшем ее эффективности. По итогам рефлексии можно не только обдумывать будущую деятельность, но и выстраивать ее реалистичную структурную основу, напрямую вытекающую из особенностей деятельности предыдущей.

В качестве одного из определений рефлексии может быть рассмотрено следующее определение: рефлексия есть мысль, направленная на мысль (или направленная на саму себя).

В психологии творчества и творческого мышления рефлексия трактуется как процесс осмысления и переосмысления субъектом стереотипов опыта, что является необходимой предпосылкой для возникновения инноваций.

В современной герменевтике (Г. Гадамер, П. Рикер, К. Ясперс) функция рефлексии видится в интерпретации и обосновании смысла, причем рефлексия выступает отношением между смыслом и «Я».

В философии экзистенциализма (Ж. Сартр, М. Хайдеггер, С. Франк) рефлексия приобретает этическое свойство, побуждает человека оценить свою нравственную позицию [17].

Согласно Пьер Тейяру де Шардену, рефлексия - то, что отличает человека от зверей, благодаря ей человек может не просто знать нечто, но ещё и знать о своём знании.

Согласно Эрнсту Кассиреру, рефлексия заключается в «способности выделять из всего нерасчленённого потока чувственных феноменов некоторые устойчивые элементы, чтобы, изолировав их, сосредоточить на них внимание».

У такого классика философской мысли, как Э. Гуссерль, как отмечает А. В. Аникина, рефлексия оказывается «способом видения», включённым при этом в сам метод описания, и, кроме того, она трансформируется в зависимости от объекта, на который направлена (например, рефлексия фантазии сама должна быть фантазией, рефлексия воспоминания - воспоминанием) [2].

Рефлексия изучается разными науками и в каждой существует определение этого понятия с небольшими дополнениями:

1. Элементарная рефлексия - простейший анализ своих ошибок. Позволяет человеку самому делать выводы, чтобы не наступать на одни грабли дважды.
2. Научная рефлексия - это способность критиковать научные выводы, методики, приемы, чтобы докопаться до истины в исследованиях.

3. Философская рефлексия - способ обращение сознания вглубь себя для бесконечного самопознания. Считается важной и главной чертой характера всех известных философов.
4. Теологическая рефлексия - размышления о бессмертии души вне тела путем самопознания и богопознания.
5. Психологическая рефлексия - способность анализировать не только свои поступки, но и чувства, эмоции, состояния, переживания [29].

В таблице 1 рассмотрим понятие рефлексии с точки зрения различных научных дисциплин и практических подходов: [16].

Таблица 1

Определение рефлексии с точки зрения научных дисциплин

Область знания	Определение рефлексии
Философия	Вид (форма) теоретической деятельности, направленной на осмысление своих собственных актов и законов, по которым они совершаются.
Психология	Процесс самопознания, анализ внутренних психических актов и состояний
Социальная психология	Осознание субъектом (группой, общностью) того, как они в действительности воспринимаются и принимаются другими партнерами по общению.
Педагогика	Соотнесение с нормами, эталонами. Для В.В. Давыдова смысл рефлексии как особого познавательного действия заключается в уточнении своих знаний, в выяснении основания своих знаний, в раскрытии их сущности через анализ и обобщение. У В.А. Сластенина можно найти следующее определение: «Рефлексия включает в себя построение умозаключений, обобщений, аналогий, сопоставлений и оценок, а также переживания, припоминания и решения проблем. Она охватывает также обращение к убеждениям в целях интерпретации, анализа, осуществления действий, обсуждения или оценки»

Таким образом, мир рефлексии разнообразен, богат и индивидуален у каждого человека. Именно способность к ней дает возможность человеку формировать образы и смыслы жизни. Важнейшей её особенностью является способность управлять собственной активностью в соответствии с личностными ценностями и смыслами, формировать и переключаться на новые механизмы в связи с изменившимися условиями, целями, задачами

деятельности. Она обеспечивает осмысление прошлого и предвосхищение будущего. Общим во всех определениях является то, что рефлексия - это способность человека взглянуть на себя со стороны, проанализировать свои действия и поступки, а при необходимости перестроить их на новый лад[3].

История изучения процесса рефлексии в психологии охватывает значительно меньший промежуток времени, чем история изучения этого вопроса философами. Впервые механизм рефлексии как способа самопознания был применен в психологии интроспекционизма. Это не была рефлексия в ее современном понимании. Интроспекция, что означает взгляд внутрь, использовалась как процесс исследования собственного психического опыта и дальнейшего понимания такого внутреннего взгляда через психическое содержание собственного сознания.

Со временем рефлексия заняла важное место в научной психологии. Одним из первых психологов, который в XX столетии привлек внимание к данному феномену, являлся американский ученый Д. Дьюи. Он считал, что рефлексивное мышление - это активное, настойчивое и внимательное рассмотрение какого бы то ни было мнения или предполагаемой формы знания при свете оснований, на которых оно покоится, и анализ дальнейших выводов, к которым оно приводит [14].

Также феномен рефлексии стал предметом специального изучения в психологии благодаря А. Буземану, который трактовал её как «всякое перенесение переживания с внешнего мира на самого себя» и предложил выделить специальную область психологической науки - психологию рефлексии, которая бы изучала рефлексивные процессы и сознание [26].

В настоящее время в психологии имеется много исследований, посвященных проблеме развития рефлексии.

Определённые результаты по исследованию проблемы рефлексии были получены М. Э. Боцмановой, В. В. Давыдовым, В. А. Далингером, С. И. Заир-Беком, А. З. Заком, А. В. Захаровой, И. Я. Лернером, И. Г. Липатниковой, А. В. Карповым, П. В. Новиковым, В. П. Радченко, И. Н. Семёновым, С. Ю.

Степановым, В. В. Слободчиковым, И. А. Стеценко, А. С. Шаровым и другими учёными.

Так, в частности, авторами проводимых исследований рассматривался генезис понятия «рефлексия», уточнялся и раскрывался механизм рефлексии, выявлялись и обосновывались средства развития рефлексии субъектов обучения, описывалась методика её развития, что способствовало не только раскрытию сущности рефлексии (что само по себе важно), но и совершенствованию на этой основе образовательного процесса [23].

В отечественной психологии основы изучения рефлексии заложены в трудах Б.Г. Ананьева, Л.С. Выготского, С.Л. Рубинштейна. Ученые рассматривают рефлексию как объяснительный принцип развития самосознания и психики в целом.

Принято считать, что рефлексия - это компонент структуры деятельности (Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев и др.). Благодаря рефлексии происходит отражение во внутреннем плане осуществляемой деятельности, это дает субъекту материал, который можно наблюдать, подвергать критике и изменять. Рефлексия делает возможным совершенствование деятельности как во внутреннем плане, так и во внешнем. Вместе с тем рефлексия дает человеку способность к самоанализу, осмыслению и переосмыслению своих предметно-социальных отношений с окружающим миром и как необходимая составляющая часть развитого интеллекта. Таким образом, можно говорить о том, что в работах Л.С. Выготского, С.Л. Рубинштейна, А.Н. Леонтьева и других авторов заложены основы изучения рефлексии в когнитивном, генетическом, личностном и коммуникативном аспектах.

Онтологическая значимость рефлексии определена и в концепции П. Тейяр де Шардена: «Рефлексия - это приобретенная сознанием способность сосредоточиться на самом себе и овладеть самим собой как предметом, обладающим своей специфической устойчивостью и своим специфическим значением, - способность уже не просто познавать, а познавать самого себя; не просто знать, а знать, что знаешь...» [16,с.16].

Развивая идею рассмотрения рефлексии как характеристики человеческого существования, В.И. Слободчиков и Е.И. Исаев называют рефлексивное сознание границей, отделяющей человека от животных. Благодаря рефлексии у человека возникает внутренняя жизнь и появляется способность управления своими состояниями и влечениями - свобода выбора.

Несмотря на достаточно короткий период изучения рефлексии в психологии, среди учёных существует мнение о наличии самостоятельного направления в психологии - психологии рефлексии. Несомненный интерес ученых к феномену рефлексии вызван стремлением более широкого использования результатов имеющихся исследований в данной области для решения ряда прикладных задач в сфере педагогической, возрастной, инженерной, социальной и патопсихологии.

Большой объем работ посвятил изучению подходов к описанию рефлексии наш современник А.В. Карпов. По Карпову, своеобразие феномена рефлексии обусловлено уникальностью свойства рефлексивности. Вследствие обладания этим свойством индивид понимает, что имеет особое по сравнению с другими живыми существами качество, а именно - способность осознавать. Возникновение психологии как таковой обусловлено этим свойством, т.к. оно дает возможность разделять психическое на познающее и познаваемое и обозначать его как предмет познания. Психологическое знание является вторичным по отношению к свойству рефлексивности, и возникновение его вызвано появлением ее свойства.

А.В. Карпов считает рефлексивность метаспособностью, контролируемой когнитивной областью психики, выполняющей функцию регулятора для всей системы, а рефлексивные процессы - процессами третьего порядка (к первому порядку причисляются когнитивные процессы, процессы мотивации, эмоциональные и волевые, ко второму - регулятивные

и синтетические). Таким образом, наивысшим по степени интегрированности процессом является рефлексия [9,с.169-173].

Так, согласно его теоретическим доводам, в современной науке можно выделить одиннадцать направлений изучения рефлексии: деятельностное, исследование рефлексии в контексте проблематики психологии мышления, изучение рефлексивных закономерностей организации коммуникативных процессов, анализ рефлексивных феноменов в структуре совместной деятельности, педагогическое направление, личностное направление, генетическое направление, «системомыследеятельностный» подход, метакогнитивная парадигма исследования рефлексивных процессов, исследование рефлексии как фундаментального механизма самопознания и самопонимания и, наконец, анализ рефлексивных закономерностей и механизмов управленческой деятельности и управления в целом.

И.Н. Семенов и С.Ю. Степанов, обращая внимание на значение отечественных конкретно-экспериментальных работ, посвященных изучению рефлексии, придерживаются мнения, что рефлексия исследуется в четырех основных аспектах: кооперативном, коммуникативном, личностном и интеллектуальном. Первые два аспекта присутствуют в исследованиях коллективных форм деятельности и опосредствующих их процессах общения, а другие два - в индивидуальных формах проявления мышления и сознания [18,с.168-192].

Далее рассмотрим представление о рефлексии, сложившееся в современной отечественной психологии, подробнее.

В контексте проблематики психологии мышления рефлексия исследуется в работах Н.Г. Алексеева, А.В. Брушлинского, В.В. Давыдова, А.З. Зака, В.К. Зарецкого, Б.В. Зейгарник, Ю.Н. Кулюткина, И.Н. Семенова, В.Ю. Степанова и других.

В.В. Давыдов, к примеру, считает, что рефлексия наряду с анализом и планированием является важным компонентом теоретического мышления: «В процессе усвоения теоретических знаний необходима ориентация на

существенные отношения изучаемых предметов. Это предполагает осуществление мыслительных действий анализа, планирования и рефлексии содержательного характера». Данное представление о рефлексии позволяет создавать основания для определения психологического механизма теоретического мышления.

Метакогнитивная парадигма исследования рефлексивных процессов представлена в работах М.А. Холодной. Феномен рефлексии в контексте рассмотрения проблем творчества представлен в работах Я.А. Пономарева, Ч.М. Гаджиева, С.Ю. Степанова, И.Н. Семенова.

В научных трудах (П.К. Анохин, Н.А. Бернштейн, А.Р. Лурия) в термине «рефлексия» подчёркивается её особенность, заключающаяся в универсальности механизма ее действия, в основе которой лежит принцип обратной связи, проявляющийся на разных уровнях саморегуляции индивида: от нейрофизиологического уровня до личностного.

Представители естественно - научного подхода к исследованию рефлексии (П.К. Анохин, Н.А. Бернштейн, В.М. Бехтерев, А.Р. Лурия, И.М. Сеченов) принцип обратной связи рефлексии обнаруживали в выполнении ею регулятивной и конструктивной функции. Рефлексия здесь отождествляется с самоощущениями собственного тела в процессе реальных двигательных актов.

В современных психологических словарях обозначена связь рефлексии с процессами самоконтроля и саморегуляции. В Новейшем психологическом словаре читаем (В.Б. Шапарь): «Саморегуляция психическая - один из уровней регуляции активности этих систем, выражающий специфику реализующих ее психических средств отражения и моделирования действительности, в том числе рефлексии».

Ученые А.Н. Алексеев, Б.Г. Ананьев, Л.С. Выготский, С.Л. Рубинштейн принцип обратной связи рефлексии видели в рефлексивных процессах самосознания, которые выполняли регулятивную и

конструктивную функции и обеспечивали целостность и динамизм внутреннего духовного мира человека.

По мнению М.К. Тутушкиной, рефлексия можно считать одним из важнейших механизмов саморегуляции. «Рефлексия - это механизм отражения личностных смыслов и принципов действий посредством установления связей между конкретной ситуацией и мировоззрением личности, лежащий в основе самоконтроля и саморегуляции личности в общении и в деятельности. Именно рефлексия выводит человека из сиюминутного временного пространства, заставляя его обратиться к прошлому с целью отражения в сознании уже происшедших событий со стороны, находясь «над ситуацией».

Исследование рефлексии как фундаментального механизма самопознания и самопонимания представлено в работе В.В. Знакова. Результатом самопонимания становится объяснение «человеком своих мыслей и чувств, мотивов поведения; умение обнаруживать смысл поступков; способность отвечать на причинные вопросы о своем характере, мировоззрении, отношении к себе и другим людям, а также о том, как они понимают его».

Рефлексия как способность человека к самоанализу, самоосмыслению и переосмыслению, по мнению А.Г. Асмолова и В.П. Зинченко, стимулирует процессы самосознания, обогащает «Я-концепцию» человека, является важнейшим фактором личностного самосовершенствования.

Анализ рефлексивных феноменов в структуре совместной деятельности встречаем в работах В.А. Недоспасовой и В.В. Рубцова.

Большинство современных психологических и педагогических словарей содержат определение понятия «рефлексия». Так, в Психологическом словаре (В.П. Зинченко и Б.Г. Мещерякова) рефлексия (англ. reflection) - это «мыслительный (рациональный) процесс, направленный на анализ, понимание, осознание себя: собственных действий,

поведения, речи, опыта, чувств, состояний, способностей, характера, отношений с и к др., своих задач, назначения и т.д.».

В Новейшем психологическом словаре В.Б. Шапаря указана не только связь рефлексии с мышлением, но дана характеристика этого размышления - «полное сомнений и противоречий», «анализ собственного психического состояния». Кроме этого, приводится и второе значение понятия рефлексии: механизм взаимопонимания - «осмысление субъектом, какими средствами и почему он произвел то или иное впечатление на партнёра по общению».

В Словаре психолога-практика С.Ю. Головина даны два значения понятия «рефлексия»:

1) процесс самопознания. Автор связывает рефлексию с психическим познавательным процессом - «предполагает особое направление внимания на деятельность собственной души». Помимо этого, автор называет условие возникновения рефлексии - «достаточную зрелость субъекта», т.е. подчёркивается возникновение рефлексии в онтогенезе;

2) механизм взаимопонимания. В данном значении указано на связь рефлексии с самоотчетом, самоанализом собственных психических состояний. Таким образом, проведённый анализ литературы показал: понятие «рефлексия» в настоящий момент не получило в научной литературе однозначного толкования, но выделило основные направления в разработке собственного феномена (таблица 2) [4, 8].

Таблица 2

Основные направления в разработке феномена рефлексии

Направление исследования рефлексии	Основные исследователи
Деятельностное направление	А.Н. Леонтьев Л.С. Выготский
Направление анализа рефлексивных феноменов в структуре совместной деятельности	В.В. Рубцов А.Н. Перре-Клемон
Направление исследование взаимосвязи рефлексии и проблематики психологии мышления	И.Н. Семенов В.Ю. Степанов В.В. Давыдов
Педагогическое направление изучения рефлексии как инструмента организации учебной деятельности	О.С. Анисимов А.В. Захарова

Направление изучения феномена рефлексии в организации коммуникативных процессов	С.Ю. Курганов В.С. Библер
Генетическое направление исследования рефлексии	Ж. Пиаже В.И. Слободчиков
Направление изучения личностной рефлексии как результата осмысления собственной жизнедеятельности	И.Н. Семенов В.Ю. Степанов В.В. Давыдов.
Метакогнитивное направление изучения рефлексивных процессов	М. Келлер М. Кэплинг М.А. Холодная
Направление изучения рефлексии как базового механизма самопознания	В.В. Знаков
Изучение рефлексии как формы мыследеятельности	А.А. Зиновьев Г.П. Щедровицкий
Аналитическое направление изучения рефлексивных процессов и закономерностей в контексте взаимосвязи с механизмами управления в целом	А.В. Карпов А.А. Зиновьев Г.П. Щедровицкий

Таким образом, проанализировав различные версии в понимании феномена рефлексия в психологической науке, мы можем констатировать существование в современной психологии трёх уровней понимания рефлексии: как объяснительного принципа психических явлений, как существенного компонента психических процессов и как предмета специального психологического исследования.

1.2. Подходы к пониманию рефлексии и виды рефлексии

Несмотря на то, что практически все современные подходы к пониманию рефлексии опираются в своей основе на различные направления философской мысли, после выделения психологии как самостоятельной области научных исследований на рубеже XIX и XX веков проблема рефлексии оказалась вытесненной из психологии, опиравшейся в этот период своего развития на методологию естественных наук [5].

В постнеклассический период оформляются четыре теоретические концепции рефлексии:

- Дифференциально-целостный подход.

А. В. Карпов рассматривает рефлексию в единстве трех модусов психического: состояния, процесса, свойства – и указывает, что «диагностика свойства рефлексивности должна обязательно учитывать и дифференциацию ее проявлений по другому важному критерию, основанию – по ее направленности». А. В. Карповым и В. В. Пономаревой разработана «Методика диагностики рефлексивности» – опросник, с помощью которого исследуется индивидуальная мера рефлексивности как психического свойства человека [7].

Авторами методики выделены четыре направленности рефлексии: ретроспективная рефлексия, рефлексия настоящей деятельности, рефлексия будущей деятельности, рефлексия взаимодействия между людьми. Данная методика дает испытуемому обобщенное представление о своей рефлексивности; необходимость ответов на вопросы погружает испытуемого задуматься о том, как он осмысляет себя и окружающий мир. В концепции дифференцированности рефлексии Н. П. Фетискиным была разработана методика «Самооценка уровня онтогенетической рефлексии», нацеленная на изучение уровня онтогенетической рефлексии, предполагающей анализ прошлых ошибок, успешного и неуспешного опыта жизнедеятельности;

- Дифференциальный подход.

Д. А. Леонтьев выделяет рефлексию в модусе возможного и дифференцирует ее, очищает от интроспекции и других подобных форм (квазиформ), определяет ее как способ существования человека. Он первым раскрывает роль рефлексии в модусе возможного, тем самым наметив, что целостно рефлексию можно узреть и понять только при применении модального анализа. Д. А. Леонтьевым и Е. Н. Осиним в рамках дифференциального подхода разработан метод диагностики рефлексии «Дифференциальный тест рефлексивности».

В основу данного метода положена дифференциальная модель рефлексии, в которой различаются позитивные (системная рефлексия) и негативные (квазирефлексия и интроспекция) виды рефлексии [10];

- Регулятивный подход.

А. С. Шаров обращается к онтологии рефлексии и определяет ее регуляторную сущность в рамках регулятивного подхода, обозначенного И. М. Сеченовым, С. Л. Рубинштейном и продолженного Г. А. Голицыным, В. А. Лефевром, В. П. Зинченко. Рефлексия является базовым атрибутом психики, основополагающим механизмом самоорганизации человека, и ей присуще «определение и простраивание границ психики, собирание и связывание их в некоторые психические целостности, а также организация психических деятельности при движении к основаниям собственной активности. Содержание рефлексивного механизма заключается в самоорганизации интенциональной психической активности на разных уровнях психики (бессознательный и сознательный уровни) для достижения в процессе взаимодействия человека с миром определенного единства, то есть синергизма». В соответствии с данным подходом А. С. Шаровым была разработана методика «Рефлексия человека в жизнедеятельности», с помощью которой диагностируются основные рефлексивные качества: простроенность, организованность, осмысленность, ретроспективная рефлексия, рефлексия настоящего, проспективная рефлексия, витальная

сфера жизни человека, социальная и культурная, самопростроенность, самоутверждение, самореализация [11, с.136];

- Модально-дифференциальный подход.

Под рефлексией Т. Э. Сизиковой понимается способ ориентирования и совершения выбора из множества возможностей необходимого и достаточного для самоорганизации жизнедеятельности органических систем. Ее концепция модальной психологии рефлексии есть синтез вышеобозначенных подходов. Рабочей онтологией рефлексии является единство сознания, мышления, деятельности, личности во всеобъемлющей критической онтологии Н. Гартмана, и рефлексия как способ представляет собой высшую ступень душевного слоя, в которую проникает слой культурно-исторический. В функциях способа – ориентирование в многомерном с линейными и нелинейными связями пространстве самоорганизующейся организованности, к которой относится субъект, организация, общество и др. Способ является синтезным образованием рефлексии, выступающей в виде свойства, процесса, состояния, механизма. Рефлексия как способ ориентирования рассматривается в модальностях реального, необходимого, возможного, сознаваемого, достаточного, темпоральности, трансидентности, многомерности и их противоположностях.

К направленностям рефлексии относятся: фрагментарная, нормативная, системная, целостная, творческая, «Я», на «Другого», прогрессивная, регрессивная, на себя, т. е. рефлексия рефлексии, на индуктивный способ переработки информации, на дедуктивный способ обработки информации, на активность. Данные направленности составляют пятую модель «фокус рефлексии» в мета-модели рефлексии. Мета-модель рефлексии, разработанная в рамках онтологии единства сознания, мышления, деятельности, личности, на основе выделенных модальностей состоит из пяти моделей: онтологическая и гносеологическая модели рефлексии отражают существование рефлексии в ее предметностях – сознании, мышлении, деятельности, личности («вот-бытия» по Н. Гартману); статическая и дина-

мическая модели раскрывают ее суть («так-бытия» по Н. Гартману) – структура, средства, механизмы, элементарные единицы, виды рефлексии; модель «фокуса рефлексии» – актуальное бытие – «момент-бытия» (Т. Э. Сизикова) рефлексии. Модель фокуса рефлексии – это точка пересечения всех четырех моделей рефлексии, средоточие видов рефлексии, ее механизмов, процессов, средств в актуальный момент. Это точка в разной степени активности всех перечисленных модальностей рефлексии. Фокус рефлексии имеет устойчивые характеристики и формируется в онтогенезе. На основе модели фокуса рефлексии разработан «Опросник фокус рефлексии».

В аспекте современной психологической науки традиционно, начиная с работ И.Н. Семенова и С.Ю.Степанова выделяют четыре подхода к изучению рефлексии:

1.Кооперативный (Емельянов Е.Н., Карпов А. В., Лепский В. Е., Лефевр В. А., Щедровицкий Г. П., и др.). Рассматривается при анализе субъект-субъектных видов деятельности, а также при проектировании коллективной деятельности с учётом необходимости координации профессиональных позиций и групповых ролей субъектов, а также кооперации их совместных действий.

2.Коммуникативный (социально-психологический) (Андреева Г. М., Бодалёв А. А., и др.). Рефлексия рассматривается как существенная составляющая развитого общения и межличностного восприятия, как специфическое качество познания человека человеком.

3.Когнитивный или интеллектуальный (Брушлинский А. В., Корнилова Т. В., Кулюткин Ю. Н., Матюшкин А. М., Семёнов И. Н., и др.). Понимание рефлексии, как умения субъекта выделять, анализировать и соотносить с предметной ситуацией собственные действия, а также рассмотрение рефлексии в связи с изучением механизмов мышления, прежде всего — теоретического.

4. Личностный (общепсихологический) (Аллахвердов В. М., Василюк Ф. Е., Гуткина Н. И., Знаков В. В., Леонтьев Д. А., Петренко В. Ф., Петровский В. А., Семёнов И. Н., Степанов С. Ю., Шаров А. С., и др.). Построение новых образов себя, своего «я», в результате общения с другими людьми и активной деятельности, а также выработка новых знаний о мире.

С нашей точки зрения, наиболее исчерпывающая классификация подходов к определению рефлексии как предмета исследования, представлена в работе Н.И. Лурья. Автор выделяет восемь направлений в психологии рефлексии в зависимости от области психологического знания, в рамках которого осуществляются исследования:

- Деятельностное направление, представленное «классическими» работами Л.С. Выготского, А.Н. Леонтьева и др.
- Исследование рефлексивного знания в структуре коммуникативных процессов (В.С. Библер, С.Ю. Курганов, М. Липман).
- Исследование рефлексивных процессов в мыслительной деятельности (В.В. Давыдов, Ж. Пиаже, В.С. Кулюткин).
- Изучение рефлексивных феноменов в коллективно-распределенной деятельности (В.А. Недоспасова, А.Н. Перре-Клемон, В.В. Рубцов).
- «Педагогическое» направление рассматривает рефлексиию как инструментальное средство для успешной организации учебной деятельности. (А.З. Зак, М.Э. Боцманова, А.В. Захарова).
- «Личностное» направление, рассматривающее рефлексивное знание как результат осознания личностью своей жизнедеятельности (Н.И. Гуткина, М.Р. Гинзбург).
- Зарубежные исследования рефлексии как метакогнитивного процесса переработки информации (Capeling, Keller, Flavell).
- Системноисследовательский подход, согласно которому рефлексия есть форма мыслительности (А.А. Зиновьев, В.А. Лефевр Г.П. Щедровицкий).

Таким образом, рассмотренные выше точки зрения иллюстрируют большое многообразие трактовок рефлексии. Авторы большинства классификаций подходов к изучению этого явления повторяются в некоторых пунктах; их классификации отличаются друг от друга не по принципиальным характеристикам, а в зависимости от избранного основания классификации. Очевидно, что при такой вариативности взглядов на природу рефлексии, какая сложилась в современной психологии, каждый исследователь, выбирая ту или иную парадигму анализа в зависимости от поставленных целей, вместе с тем, должен учитывать возможные позиции по отношению к полученным результатам и варианты их интерпретации [19,с.45].

Представленная ниже классификация рефлексии считается одной из самых распространенных в психологии. Каждый из видов отличается своими специфическими признаками и особенностями.

1. Личностная рефлексия наиболее тесно связана с эмоционально-оценочной деятельностью. Эта форма осмысления внутреннего мира человека направлена на анализ значимых компонентов личности: целей и идеалов, способностей и возможностей, мотивов и потребностей.

2. Логическая рефлексия – наиболее рациональная форма, которая направлена на познавательные процессы и связана с анализом и оценкой особенностей мышления, внимания, памяти. Данная форма рефлексии играет важную роль в учебной деятельности.

3. Когнитивная рефлексия тоже чаще всего наблюдается в сфере познания и обучения, но в отличие от логической, направлена на анализ содержания и качества знаний и их соответствие требованиям общества (учителей, преподавателей). Эта рефлексия не только помогает в учебной деятельности, но и способствует расширению кругозора, а также играет важную роль в адекватной оценке своих профессиональных способностей и возможностей карьерного роста.

4. Межличностная рефлексия связана с осмыслением и оценкой наших отношений с другими людьми, анализом своей социальной деятельности, причин конфликтов.

5. Социальная рефлексия – особая форма, которая выражается в том, что человек понимает, как к нему относятся окружающие. Он не только осознает характер их оценок, но и способен корректировать свое поведение в соответствии с ними.

Учитывая то, что единый термин «рефлексия» используется в разных контекстах для обозначения различных феноменов. Полному отсутствию самоконтроля, сосредоточенности на внешнем интенциональном объекте деятельности (что можно обозначить термином «арефлексия») могут быть противопоставлены три качественно различных процесса:

- интроспекция (самокопание), связанная с сосредоточенностью на собственном состоянии, собственных переживаниях;
- системная рефлексия, связанная с самодистанцированием и взглядом на себя со стороны, позволяющая охватить одновременно полюс субъекта и полюс объекта;
- квазирефлексия, направленная на объект, не имеющий отношения к актуальной жизненной ситуации и связанная с отрывом от актуальной ситуации бытия в мире.

Наглядно представим эти формы в таблице 3.

Таблица 3

Обозначение феноменов рефлексии

	Сознание, направленное на внешний мир	Сознание, не направленное на внешний мир
Сознание, направленное на себя	Системная рефлексия	Интроспекция
Сознание, не направленное на себя	Арефлексия	Квазирефлексия

Из трех описанных форм рефлексии системная рефлексия является наиболее адаптивной, и именно эта форма связана с самодетерминацией. Интроспекция в такой же мере односторонняя, как и арефлексия, и, как

следует, в частности, из данных Ю. Куля, в ситуациях практической деятельности интроспективная «ориентация на состояние» проигрывает а-refлексивной «ориентации на действие», хотя в контексте психотерапии она может быть весьма продуктивна. Квазирефлексия, уводящая в резонерские спекуляции и беспочвенные фантазии, является скорее формой психологической защиты через уход от неприятной ситуации, реальное разрешение которой не просматривается.

Системная рефлексия оказывается наиболее объемной и многогранной, хотя ее осуществление достаточно сложно, именно она позволяет видеть как саму ситуацию взаимодействия во всех ее аспектах, включая и полюс субъекта, и полюс объекта, так и альтернативные возможности. Для того чтобы успешно решать какую-то задачу, надо видеть максимальное количество ее элементов. Часто при решении жизненных, экзистенциальных проблем мы терпим неудачу, потому что мы не видим одного важного элемента проблемной ситуации — самих себя, поэтому, в частности, практически невозможно оказывать психологическую помощь своим близким, ибо невозможно выполнять роль психотерапевта, одновременно будучи элементом проблемной ситуации. А. Лэнгле отмечает необходимость решения двойной задачи соотнесения для того, чтобы быть самим собой: соотноситься с другими и соотноситься с самим собой. Для этого «нужно сначала увидеть самого себя и составить картину себя, что становится возможным благодаря определенной внутренней и внешней дистанции по отношению к собственным чувствам, решениям, действиям».

Эта возможность не реализуется автоматически, даже человек с высоким уровнем развития рефлексивности и способности к самодистанцированию не обязательно проявляет эту способность и может в конкретной ситуации действовать вполне машинально. В основе системной рефлексии лежит уникальная и достаточно редкая человеческая способность - смотреть на себя со стороны. Еще У. Джеймс различал два аспекта Я: - Я познаваемое и Я познающее. Подобное «вертикальное» расщепление Я на образ себя,

описываемый через набор содержательных атрибутов (Я-концепцию, или Я-образ), и внутренний центр, не имеющий никаких описательных характеристик, но наличие которого принципиально важно как предпосылка субъектности, активности, инициируемой самим субъектом (экзистенциальное Я, или Я-центр), обнаруживается у самых разных авторов. Благодаря такому расщеплению, которое наиболее точно описано В.Франклом в терминах фундаментальной антропологической способности самодистанцирования, субъект оказывается в состоянии занять позицию по отношению к самому себе и из нее осуществить действия по отношению к самому себе.

Самодистанцирование - это возможность отстраниться, посмотреть на себя со стороны, вынырнуть из потока собственной жизни. Клинические психологи знают, что непринятие себя таким, какой есть, - не очень благоприятный симптом, однако абсолютное принятие себя как данности немногим лучше; способность самодистанцирования позволяет избирательно относиться к самому себе как к авторскому проекту, заботиться о себе и работать над собой, предпринимая усилия по направленному изменению того, что субъект считает нужным изменить.

Разведение четырех указанных видов процессов опирается на логическое различение четырех возможных фокусов направленности сознания: на внешний интенциональный объект (арефлексия), на самого субъекта (интроспекция), на себя и на объект одновременно, что предполагает самодистанцирование, способность посмотреть на себя со стороны (системная рефлексия) и на посторонние объекты за пределами актуальной ситуации (квазирефлексия). Из изложенной модели вытекает, что именно системная рефлексия, в которой направленность сознания на себя происходит не за счет, а в дополнение к его направленности на внешнюю ситуацию, представляет собой единственную полноценную разновидность рефлексии, в полной мере выполняющую приписываемые рефлексии позитивные функции; остальные разновидности являются психологически

неполноценными и «отвечают» за психологически неблагоприятные последствия направленности сознания на себя, описанные выше.

Содержание теоретического конструкта, а также спектр определяемых им поведенческих проявлений - индикаторов свойства рефлексивности предполагает и необходимость учета трех главных видов рефлексии, выделяемых по так называемому «временному» принципу: ситуативной (актуальной), ретроспективной и перспективной рефлексии.

Ситуативная рефлексия обеспечивает непосредственный самоконтроль поведения человека в актуальной ситуации, осмысление ее элементов, анализ происходящего, способность субъекта к соотнесению своих действий с ситуацией и их координации в соответствии с изменяющимися условиями и собственным состоянием. Поведенческими проявлениями и характеристиками этого вида рефлексии являются, в частности, время обдумывания субъектом своей текущей деятельности; то, насколько часто он прибегает к анализу происходящего; степень развернутости процессов принятия решения; склонность к самоанализу в конкретных жизненных ситуациях.

Ретроспективная рефлексия проявляется в склонности к анализу уже выполненной в прошлом деятельности и свершившихся событий. В этом случае предметы рефлексии - предпосылки, мотивы и причины произошедшего; содержание прошлого поведения, а также его результативные параметры и, в особенности, допущенные ошибки. Эта рефлексия выражается, в частности, в том, как часто и насколько долго субъект анализирует и оценивает произошедшие события, склонен ли он вообще анализировать прошлое и себя в нем.

Перспективная рефлексия соотносится: с функцией анализа предстоящей деятельности, поведения; планированием как таковым; прогнозированием вероятных исходов и др. Ее основные поведенческие характеристики: тщательность планирования деталей своего поведения, частота обращения к будущим событиям, ориентация на будущее.

Подчеркнем, что предложенная выше общая стратегия изучения проблемы рефлексии – именно в силу своего общего характера – может быть реализована лишь в комплексных и систематических исследованиях, в ряде их взаимодополняющих циклов.

Таким образом, любой из видов рефлексии занимает особое место в жизни человека. В зависимости от преследуемой цели можно обратиться к конкретному «направлению», и действовать, исходя из него. Примеры рефлексии подобрать очень просто:

- если нужно лучше понять себя, нужно обратиться к личностной рефлексии;
- если нужно лучше понять процесс решения какой-то задачи, нужно обратиться к интеллектуальной рефлексии;
- если нужно лучше понять другого человека, нужно обратиться к коммуникативной или социальной рефлексии;
- если нужно лучше понять какое-то научное направление или научный метод, нужно обратиться к научной рефлексии.

Рефлексия, какой бы она ни была, почти всегда подчинена единому алгоритму (он может отличаться только по форме (в зависимости от вида рефлексии), но не по сути) [10].

1.3. Рефлексия как показатель психологического здоровья

Всемирной организацией здравоохранения (ВОЗ) был введен термин «психологическое здоровье». Под психологическим здоровьем принято понимать состояние человека, которому свойственно не только отсутствие болезней или физических дефектов, но и полное душевное и социальное благополучие.

Психологическое здоровье является необходимым условием полноценного функционирования человека, а также его развития, как личности. Психологическое здоровье человека включает в себя следующие составляющие: физическая, поведенческая и психологическая составляющие (таблица 4) [27].

Таблица 4

Составляющие психологического здоровья

Составляющие	Характеристика
Физическая	Включает в себя развитие и нормальное функционирование органов и систем организма.
Поведенческая	Отражение состояния человека вовне, проявляется в том, как развит его навык общения с другими, в адекватности поведения, жизненной позиции, отношений с окружающими, способности к трудовой деятельности.
Психологическая	Состояние психологической сферы, определяющееся мотивационно-эмоциональными, мыслительными нравственно-духовными компонентами.

В XX веке психология была направлена на исследования болезней человека, отклонений от нормы, аномалий природы человека. Душевное здоровье редко становилось предметом изучения психологов того времени. Первым психологом, который стал изучать психологическое здоровье человека, здоровых, благополучных людей был Абрахам Маслоу. Абрахам Маслоу писал: «Мне кажется, что проблема психологического здоровья настолько актуальна сейчас, что любые предположения, любые гипотезы, любые данные, даже самые спорные, могут иметь эвристическую ценность».

В рамках гуманистической психологии впервые начались вестись дискуссии на тему проблем здоровой личности [34].

К середине XX века в психологии было сформировано понятие психологического здоровья человека. Под психическим здоровьем человека понимаются психические процессы и механизмы. А психологическое здоровье человека тесно связано с высшими проявлениями человеческого духа и характеризует личность в целом [27].

Одной из важных и актуальных задач в современной психологии является поддержание психологического здоровья человека. На сегодняшний день отсутствует четкое определение терминов: «психологическое здоровье», «норма» и «здоровье». Такое понятие, как «здоровье» ассоциируется с медициной. Понятие «психологического здоровья» выходит за рамки медицинской психологии. В психологической литературе данное понятие сопоставимо с активным саморазвитием личности [35].

Проанализировав психологическую литературу, посвященную теории психологического здоровья, выделим основные тезисы.

- Психологическое здоровье является научным эквивалентом духовного здоровья.
- Проблема психологического здоровья – это вопрос о норме и патологии в развитии человека.
- Залогом психологического здоровья является нормальное развитие человеческой субъективности.
- Направленность развития и характер актуализации человеческого в человеке определяет уровень психического здоровья [36].

Исследованиями в области психического здоровья человека занимались такие американские психологи гуманистического направления, как Абрахам Маслоу, Карл Роджерс, Гордон Олпорт. Гуманистическое направление в психологии сформировалось в 50-60 годах XX века. Согласно направлению гуманистической психологии появилась новая психологическая парадигма, продвигающая человеческую самобытность, самодостаточность,

самоактуализацию. В профессиональных психологических понятиях появляются новые термины, которые определяют качество жизни индивида и психологическое здоровье. Создаются научные труды, которые разрабатывают психологические модели здоровой личности, меняющие рациональный взгляд на вопрос, что считать нормой [34, 37].

К.Роджерс смоделировал образ психологически зрелой личности через утверждение, что человек имеет врожденное стремление к росту и здоровью. Для описания понятия психологически здоровой личности Г.Олпорт ввел представление о проприативности природы человека. В данных гуманистических подходах стремление индивида стать и оставаться самим собой, несмотря на неблагоприятную внешнюю среду, перипетии и трудности индивидуальной жизни, стало общим базовым принципом психологического здоровья [37].

Абрахама Маслоу разработал теорию мотивации личности и описал критерии психологически здорового индивида. «Психологическое здоровье не только наполняет человека субъективным ощущением благополучия, оно само по себе правильно, истинно и реально. Именно в этом смысле оно «лучше» болезни и «выше» ее [34].

«Отличительным признаком человеческого бытия является сосуществование в нем антропологического единства и онтологических различий, единого человеческого способа бытия и разных форм бытия, в которых он проявляется», - говорил В.Франкл [38].

В отечественной психологии существенный вклад в изучение психологического и психического здоровья, а также сущностных характеристик человека внес С.Л. Рубинштейн. «Психическое имеет двоякую форму существования. Первая, объективная форма существования психического выражается в жизни и деятельности: это первичная форма его существования. Вторая, субъективная форма существования психического – это рефлексия, интроспекция, самосознание, отражение психического в самом себе: это вторичная, генетически более поздняя форма, появляющаяся

у человека», - отмечал Рубинштейн. Связь между понятиями «психологическое здоровье» и «рефлексия» определяется через рассмотрение психологического здоровья как системы, включающей три основных компонента, таких как аксиологический, инструментальный и мотивационный [39].

Аксиологический (ценностный) компонент выражает ценности собственного Я и ценности Я других людей. Вне зависимости от гендерной принадлежности, культурных особенностей или возраста ему соответствует абсолютное принятие самого себя и других людей. Вступая во взаимодействие, личностная ценность и умение принимать разные точки зрения выступают базовыми предпосылками формирования аксиологического компонента. Важными умениями является способность разглядеть различные стороны в каждом из окружающих, а также предоставить возможность другому человеку быть самим собой в его собственной целостности.

Рефлексивный компонент включает в себя владение рефлексией как средством самопознания, способностью концентрировать свое сознание на себе, своем внутреннем мире и своем месте во взаимоотношениях с другими.

Важными качествами являются:

- 1) способность отслеживать, понимать и описывать свои эмоциональные состояния, а также состояния других;
- 2) умение свободно и открыто проявлять чувства без причинения вреда другим;
- 3) осознание причинно-следственных связей, присущих как своему поведению, так и поведению окружающих.

Мотивационный компонент - это наличие потребности в саморазвитии. Предполагается, что человек становится субъектом своей жизнедеятельности и обладает внутренним источником активности, который, в свою очередь, выступает двигательным стимулом для его развития. Человек становится

автором собственной биографии через принятие ответственности за свое развитие.

В понятии психологического здоровья таким образом можно выделить такие составляющие, как отношение к себе и к другим людям, рефлексия и потребность в саморазвитии. Если саморазвитие способствует изменению отношения к себе и окружающим, то рефлексию можно назвать механизмом саморазвития. В свою очередь, наличие у человека положительно окрашенного отношения к себе необходимо для развития позитивной рефлексии. Отношение к себе и к другим людям, рефлексия и саморазвитие взаимосвязаны, они непрерывно находятся в динамическом взаимодействии. При этом рефлексия является как одним из важнейших компонентов психологического здоровья человека, так и одним из основных механизмов его поддержания [40].

Также следует отметить работы таких авторов как О.В. Хухлаева, В.И. Слободчикова, А.В. Шувалова, которые подчеркивают неоднозначные возможности рефлексии в сохранении психологического здоровья человека: с одной стороны, как на необходимую составляющую психологического здоровья, с другой - как фактор его нарушения.

Рефлексия позволяет человеку расти как личности, положительно самоизменяться, справляться с кризисной ситуацией самостоятельно, т. е. речь идет о конструктивной рефлексии, позволяющей преобразовать себя. В то же время излишнее «самокопание» в своих проблемах негативно влияет на психологическое здоровье, наблюдается «застывание» на кризисном состоянии, сопровождающееся дальнейшим уходом в себя, потерей контакта с окружающим миром, нарастанием депрессивных тенденций, прекращением попыток конструктивно разрешить кризис [1].

Таким образом, высокая рефлексивность может использоваться против самого человека, т. е. все более и более приобретает черты негативной рефлексии, под которой понимается «бесплодное самокопание», т. е. бесплодные размышления, выступающие в качестве саморазрушения

психики индивидуума. В данном случае речь идет о неконструктивной рефлексии. В. Франкл указывал, что уделение излишнего внимания чему-либо является «гиперрефлексией», что сходно с гиперинтенцией в том отношении, что и то и другое может породить невроз.

Непродуктивное протекание процессов личностной рефлексии обусловлено, по мнению Г. Н. Траилина, отсутствием схемы ориентировочной основы рефлексивной деятельности, а также ее процедуры, технологии реализации при помощи соответствующей программы и алгоритма, порядка выполнения операций.

Под конструктивной личностной рефлексией Г. Н. Траилин понимает «самостоятельное образование, интегрирующее на личностном уровне когнитивный, эмоциональный и поведенческий компоненты рефлексивной деятельности человека, находящегося в проблемной ситуации. Важным условием развития конструктивной личностной рефлексии является сформированная потребностно-мотивационная установка и исследовательская позиция». В качестве рабочего механизма конструктивной личностной рефлексии Г. Н. Траилин выделяет самопознание, самоанализ и саморегуляцию.

Исходя из вышеизложенных подходов, была определена структура рефлексивных механизмов сохранения психологического здоровья: переживание, самопознание, самопонимание, саморегуляция, саморазвитие, ответственность.

Переживания манифестируют человеку о чем-то важном для него и о том, что необходимо как-то изменить и трансформировать саму значимость. В процессе переживания человек обращается снова и снова к ценному для себя, к тому, что имеет первостепенное значение для его жизни.

Сами по себе переживания, хотения, желания «не являются мотивами потому, что они не способны породить направленную деятельность, и, следовательно, главный психологический вопрос состоит в том, чтобы понять, в чем состоит предмет данного хотения, желания или страсти».

Для того чтобы переживание было «удачным», ведущим к развитию, самоактуализации и совершенствованию личности, оно должно быть целенаправленным, ориентированным на признание и принятие реальности (Ф. Е. Василюк). Именно активный поиск и принятие помощи, реалистический учет целостной ситуации, умение пожертвовать частным и сиюминутным, способность разбивать всю проблему на мелкие потенциально разрешимые задачи удерживают субъекта от регресса, ведут к накоплению индивидуального опыта совладания с жизненными проблемами, способствуют выстраиванию позитивного образа «Я». Поэтому не заикливание на переживаниях, а переход к следующим рефлексивным механизмам сохранения психологического здоровья является условием полноценного развития личности, ее гармоничных отношений с окружающим миром.

Самопознание позволяет человеку не только прояснить отношение самого себя к собственному бытию, но и с помощью вопрошания, постановки вопросов к себе, относящихся к альтернативным выборам и решениям, выявить потенциальные возможности саморазвития. Познавая себя, субъект получает знания путем ответа на констатирующие вопросы типа: «Какой я?» или «Что я знаю о себе?» [13,с.45].

В отличие от самопонимания самопознание позволяет человеку получать новые знания, но не наделяет их смыслом, не иерархизирует их по ценностям. Оно дает ему возможность формировать определенные представления о себе и систематизировать их. В процессе самопознания субъект имеет дело со сбором данных, анализом и синтезом новых сведений о психологических особенностях своих мотивов, характера, мировоззрения и т. п..

Результатом самопонимания является новый смысл того, что человек уже знал о себе. Самопонимание, как и вообще понимание, направлено не на поиск новых знаний, а на осмысление, порождение смысла того, что человек узнал о себе во время самопознания. Успешное самопонимание можно

определить как осмысленный результат наблюдения и объяснения человеком своих мыслей и чувств, мотивов поведения; умение обнаруживать смысл поступков; способность отвечать на причинные вопросы о своем характере, мировоззрении, отношении к себе и другим людям, а также о том, как другие понимают его.

В процессе самопонимания человек отвечает на вопросы другого типа - причинные: «Зачем я так поступил?», «Почему этот человек вызывает у меня такое отношение к нему?».

Процессы самопознания и самопонимания позволяют концентрировать сознание на себе, своем внутреннем мире и своем месте во взаимоотношениях с другими, учиться понимать и описывать собственные эмоциональные состояния, осознавать причины, последствия своего поведения и, как следствие, осуществлять саморегуляцию, которая обеспечивает психологическое здоровье через «возможность полноценного функционирования человека в процессе жизнедеятельности».

Саморегуляция обеспечивает возможность адекватного приспособления как к благоприятным, так и к неблагоприятным условиям и воздействиям. Следует акцентировать внимание на возможных трудностях адаптации именно к благоприятным ситуациям, хотя традиционно считается, что к ним-то человек всегда готов и они не требуют особого напряжения. Если же говорить об адаптации к трудным ситуациям, то необходимо не только уметь противостоять им, но и использовать их для самоизменения, саморазвития.

Осознающий свои состояния и свои задачи человек является субъектом своей деятельности: осуществляет выбор условий, соответствующих очередной задаче, подбирает способы преобразования исходной ситуации, затем оценивает полученные результаты и решает, нужно ли вносить какие-то изменения в свои действия, т. е. осуществляет процесс целеполагания, целеопределения и целеосуществления и в случае необходимости коррекции.

Именно позиция субъекта предполагает переход из режима развития в режим саморазвития, т. е. становление субъекта, хозяином и автором собственной биографии, который решает сознательно изменять и (или) столь же сознательно стремиться сохранить в неизменности собственную самость (русский эквивалент субъектности).

Ответственность как осознание собственных выборов, являющихся предпосылкой тех или иных жизненных событий, предполагает понимание того, что события происходят потому, что «я выбрал, чтобы они произошли». По нашему мнению, ответственность способствует реализации основной функции психологического здоровья - это поддержание активного динамического баланса между человеком и окружающей средой, особенно в ситуациях, требующих мобилизации личностных ресурсов. Именно принятие ответственности за свой выбор, свое развитие является свидетельством разрешения «кризиса встречи со взрослостью» в студенческом возрасте.

Таким образом, предложенные рефлексивные механизмы сохранения психологического здоровья были определены исходя из сущности психологического здоровья, идеи о конструктивной и неконструктивной рефлексии. Выделенные рефлексивные механизмы сохранения психологического здоровья, возможно, будут способствовать перестройке личности, развитию новых идеальных образов, переключению на новые механизмы жизнедеятельности, учебно-профессиональной деятельности. Позитивное осознание и преобразование самого себя может помочь решить проблему сохранения психологического здоровья, что проявится в гармоничных отношениях с окружающими, субъективном ощущении психологического комфорта и высоким потенциалом достижения благополучия в жизни.

Выводы по первой главе

В первой главе данной работы был проведен теоретический анализ феномена рефлексии. Рассмотрены разные точки зрения философов и ученых на понятие рефлексия. Изучена структура рефлексии и виды рефлексии. Рассмотрены основные подходы и концепции ученых к пониманию феномена рефлексии. Проведен теоретический анализ феномена рефлексии, как показателя психологического здоровья человека.

В первой главе были изучены теоретико-методологические проблемы рефлексии, представленные в различных отраслях научного знания, для того, чтобы иметь глубокое понимание предмета исследования.

В данной работе изучена эволюция взглядов на феномен рефлексии. Мы рассмотрели, как менялось понимание того, что такое рефлексия, начиная от философских учений Аристотеля и заканчивая современными научными психологическими исследованиями рефлексии. Изучены проблемы феномена рефлексии, особенности и структура рефлексии в исследованиях современных ученых отечественной и зарубежной психологии.

Были рассмотрены научные труды, посвященные исследованию и изучению феномена рефлексии среди отечественных и зарубежных ученых. Среди тех, кто занимался исследованием феномена рефлексии, можно выделить таких ученых, как: Б.Г.Ананьев, А.Р.Лурия, Л.С.Выготский, С.Л.Рубинштейн, А.Н. Леонтьев, А.В. Карпов, В.В., П.К.Анохин, В.М.Бехтерев, И.М.Сеченов, Н.А.Берштейн, Я.А.Пономарев, Ч.М.Гаджиев, В.И.Слободчиков, Е.И.Исаев, А.С.Шаров, И.Н.Семенов, В.Ю.Степанов, Н.Г.Алексеева, А.В.Брушлинский, В.В.Давыдов, А.В. Захарова, Б.В.Зайгарник, И.Я.Лернер, И.Г.Липатникова, П.В.Новиков, В.П.Реченко, В.А. Даллинггер, Э.Гуссерль, А.В.Аникин, В.К.Зарецкий, Ю.Н.Кулюткина, М.Э.Боцманова, В.В.Знаков, С.И.Заир-Бек, А.З.Зак, Ж.Сартр, П.Т.Шарден, Д.Дьюи, А.Буземан, М.Хайдеггер, С.Франк и другие.

Проанализированы и подробно рассмотрены все виды рефлексии, представленные в концепциях разных ученых (А.Н.Леонтьев, А.В.Карпов, М.Грант, и.т.д.)

Проанализированы различные авторские точки зрения в понимании проблемы рефлексии. Мы можем выделить существующие в современной психологии три уровня понимания рефлексии. Первый уровень, при котором, рефлексия выступает, как объяснительный принцип психических явлений. Второй уровень, в котором рефлексия выступает, как существенный компонент психических процессов. И третий уровень, в котором рефлексия, как предмет специального психологического исследования.

ГЛАВА 2. АНАЛИЗ СИНДРОМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ В ОТЕЧЕСТВЕННОЙ И ЗАРУБЕЖНОЙ ПСИХОЛОГИИ

2.1. Синдром профессионального выгорания с точки зрения различных психологических подходов, структура, механизмы формирования.

Профессиональное выгорание - это синдром, возникающий в результате внутреннего накопления отрицательных эмоций без соответствующей «разрядки», или «освобождения» от них. Что, в свою очередь, ведет к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов человека.

В общем понимании «профессиональное выгорание» - это комплекс симптомов, включающих как психологические, так и физиологические составляющие, или как реакция на психотравмирующую, чаще профессиональную ситуацию.

При переводе английского термина «burnout» на русский язык отечественными авторами использовались разные объяснения:

- синдром эмоционального сгорания - это новейший, выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия;

- синдром эмоционального выгорания является одним из аспектов профессиональной деформации личности и представляет собой приобретенный стереотип эмоционального поведения;

- синдром эмоционального выгорания рассматривается как результат неблагоприятного разрешения стресса на рабочем месте, развитие которого происходит из профессиональной адаптации;

- синдром эмоционального выгорания - термин, обозначающий симптомокомплекс последствий длительного рабочего стресса и определенных видов профессионального кризиса.

Впервые феномен «психического выгорания» появился не как исследовательский конструкт, а как социальная проблема в США. История происхождения термина «профессиональное выгорание», берет свое начало с исследований американских психологов, случайно столкнувшихся в своей работе с необычным явлением.

В 60-х гг. XX, в США появились профессиональные социальные службы. В задачи этих служб входила психологическая помощь людям, которые попали в сложную жизненную ситуацию. К таким группам людей, нуждавшихся в помощи, причисляли: лиц, подвергшихся насилию, безработных, инвалидов, участников боевых действий, и др. Это были специализированные кризисные центры, целью которых была реабилитация, социализация, а также всесторонняя помощь. В такие кризисные центры любой человек мог прийти за помощью, с целью решения своих социальных и психологических проблем. В задачи сотрудников кризисных центров входило: выслушивать посетителей, давать советы, оказывать моральную поддержку, проявлять сочувствие и эмпатию. Персонал для работы в таких кризисных центрах по социальной реабилитации подбирался достаточно тщательно. Все сотрудники кризисного центра имели профессиональную подготовку, соответствующую должности квалификацию, все необходимые компетенции. Но, спустя некоторое время в профессиональной деятельности работников кризисных центров начались проблемы. Посыпались многочисленные жалобы от посетителей кризисных центров на работников этих центров. Посетители жаловались на равнодушие со стороны работников центра, на отсутствие внимания к ним, а иногда даже на грубость и неуважение в отношении посетителей. Было проведено научное исследование психологического состояния работников кризисных центров. Результатами этого исследования стало открытие нового явления, феномена, который охарактеризовали, как «профессиональное истощение» и «стресс общения» [42,98].

Позднее, в 1974 году, американский психиатр, Герберт Фрейденбергер ввел в психологию новый термин «выгорание», на английском языке это называли «burnout». Также Г.Фрейденбергер дал описание новому явлению. Он охарактеризовал «выгорание», как крайнюю степень усталости, нарастающее эмоциональное истощение, связанное с профессиональной деятельностью. А также как «негативное состояние, которое наступает по истечении многих лет работы, которое может повлечь за собой личностные изменения в сфере общения с людьми, вплоть до развития глубоких когнитивных искажений» [71,98].

В зарубежной психологии стали уделять большое внимание новому явлению «выгоранию», было проведено большое количество научных исследований данного феномена. К 80-м годам XX века в зарубежной, научной, психологической литературе были опубликованы тысячи научных трудов, посвященных исследованию, такого явления, как «выгорание».

Среди зарубежных ученых, которые изучали, проводили научные исследования «выгорания» можно выделить американского, социального психолога, нашу современницу Кристину Маслач. Изначально К.Маслач занималась исследованиями когнитивных стратегий людей, используемых для борьбы с эмоциональным возбуждением. В ходе этих исследований Маслач установила, что исследуемые ею феномены оказывают влияние на профессиональную идентификацию и поведение работников [68, 95].

К.Маслач характеризовала «выгорание», как потерю интереса к работе. Но, в отличие от Г.Фрейденбергера, К.Маслач включала в понятие «выгорание» не только эмоциональный компонент, но и физический. Впоследствии, изучая феномен «выгорания», проведя научные исследования К.Маслач расширила имеющиеся представления о «выгорании». К.Маслач охарактеризовала «выгорание», как «синдром физического и эмоционального истощения, который сопутствует развитию отрицательной самооценке работников, способствует отрицательному отношению к работе, отсутствию

внимания, равнодушию, отсутствию сочувствия по отношению к клиентам (пациентам)» [99, 102].

Изначально, Кристина Маслач изучала явление «выгорание» лишь у представителей социномических профессиях, т.е. профессий «помогающего» типа, где процесс работы был связан с постоянным общением с людьми, и оказанием специализированной помощи. К таким профессиям она относил врачей, психологов, учителей, педагогов, социальных работников, и др.

Впоследствии, продолжая проводить научные исследования явления «выгорание», Кристина Маслач, сделала вывод о том, что явление «выгорание» может возникать не только в профессиях «помогающего» типа, но и в других профессиях, которые совершенно не связаны с общением с людьми, оказанием им помощи и взаимодействием. Кристина Маслач: «Признавая, как много нам еще необходимо узнать о профессиональных опасностях выгорания, было бы поспешно и, вероятно, не нужно требовать определенных ответов на данную проблему... И хотя пока мы не уверены, что решим ее, мы думаем, что у нас есть некоторая довольно ясная программа, как это можно сделать». К.Маслач издала несколько книг, посвященных «синдрому выгорания», одну из своих она назвала: «Эмоциональное сгорание — плата за сочувствие» [94, 100].

В 1981 г. А. Морроу предложил яркий эмоциональный образ, отражающий, по его мнению, внутреннее состояние работника, испытывающего дистресс профессионального выгорания: «Запах горячей психологической проводки».

Уже более 30 лет в зарубежной психологии активно исследуется явление «выгорание», которое стали чаще обозначать как «синдром выгорания». В первую очередь «синдром выгорания» относят к числу феноменов личностной деформации. «Синдром выгорания» состоит из набора негативных психологических переживаний, которые, в свою очередь связаны с регулярными, продолжительными, интенсивными

межличностными взаимодействиями. Межличностные взаимодействия при «синдроме выгорания» отличаются повышенной эмоциональной насыщенностью, а также когнитивной сложностью. Вследствие чего, «синдром выгорания» выступает, как ответная реакция на регулярные, продолжительные стрессы, которым сопутствуют межличностным коммуникациям [101].

Впервые в отечественной психологии, в 1968 г. появился термин «эмоциональное сгорание» в работах ученого Б.Г. Ананьева. Б.Г.Ананьев обозначил «эмоциональное сгорание», как отрицательное явление, которое возникает у работников профессий типа «человек - человек», которые, в свою очередь, связаны с постоянными межличностными отношениями. Однако, феномен «эмоционального сгорания» был только зафиксирован, но не подтвержден дальнейшими эмпирическими исследованиями.

В 1983 г. российские психологи Л.А. Китаев-Смык, и В.А. Бодров в своих научных работах, посвященных исследованию стресса, описали явление, родственное по своему содержанию феномену «выгорания» [62].

Внимание других отечественных ученых к проблеме эмоционального выгорания возникло в 90-х годах XX столетия. Это было исторически связано с экономической и политической нестабильностью в стране.

Помимо Б.Г. Ананьева, также одним из первых отечественных исследователей, который вплотную занялся проблемой выгорания, является В.В. Бойко.

Профессор В.В.Бойко отмечает, что эмоциональное выгорание приобретает в процессе жизнедеятельности человека. Этим «выгорание» отличается от различных форм эмоциональной ригидности, которая обосновывается органическими причинами - свойствами нервной системы, степенью подвижности эмоций, психосоматическими нарушениями. В данном понятии подчеркивается, что данный феномен может появляться только при осуществлении какой-либо деятельности [95].

В советской психологии термин «выгорание» долго не приживался. Согласно идеологическим установкам, господствовавшим при коммунистической власти, личность «советского человека», воодушевленная «ленинским учением», несокрушима и не может «выгореть». И только после 1989 г. в психологической науке стали более смело использовать этот термин в словосочетании «эмоциональное выгорание».

Также хотелось бы отметить, что в специальной литературе приводится большое количество определений этого психологического феномена. Ряд из них рассмотрим ниже.

Суть большинства из них сводится к переносу человеком стереотипных форм профессионального поведения в повседневную социальную жизнь (А.Л. Свенцицкий, Р.М. Грановская и др.).

В.Е. Орел и И.А. Курапова характеризуют выгорание как более комплексное состояние, чем стресс, затрагивающее ценностно-смысловую сферу как экзистенциальное явление, тесно связано со смыслом профессии и жизни. С другой точки зрения этих исследователей, выгорание - защитная реакция в форме экономии эмоций, деформация личности, функциональный стереотип, позволяющий человеку экономно расходовать энергетические ресурсы.

Н.В. Гришина рассматривает выгорание в качестве особого состояния человека, оказывающегося следствием профессиональных стрессов, адекватный анализ которого нуждается в экзистенциальном уровне описания. Это необходимо потому, что развитие выгорания не ограничивается профессиональной сферой, а проявляется в различных ситуациях бытия человека; болезненное разочарование в работе как способе обретения смысла окрашивает всю жизненную ситуацию [51, с. 133-136].

В исследованиях С.В. Умняшкиной, М.В. Агаповой и О.В. Крапивиной выгорание рассматривается как форма профессиональной деформации.

Демина Л. Д. и Ральникова И. А. видят его как «функциональный стереотип, который позволяет дозировать и экономно расходовать энергетические и психологические ресурсы».

Вайнштейн Л.А. использует термин «феномен психического выгорания», который понимает, как «особое проявление отрицательного воздействия профессии на личность».

Б. Перлман и Е. Хартман предложили следующее определение выгорания: Выгорание - это ответ на хронический, эмоциональный стресс, включающий три компонента: эмоциональное и/или физическое истощение; деперсонализацию или дегуманизацию межличностных отношений; снижение рабочей продуктивности.

Сторонники изучения выгорания с позиций теории стресса и общего адаптационного синдрома (Бойко В. В.; Вид В. Д., Лозинская Е. И.; Постнов В.В.) соотносят его проявления с симптомами третьей фазы по Г.Селье – истощение. Бойко В.В. считает, что синдром выгорания является выработанным личностью механизмом психологической защиты, который помогает исключить психотравмирующее воздействие стрессоров, посредством частичного или полного исключения эмоций.

Рыбников О.Н. приравнивает состояние выгорания к особой форме стресса.

Интересный подход к выгоранию представлен Е. Лесовой, которая рассматривает его как дисбаланс между процессами «брать - давать», когда есть несоответствие между идеалами и возможностями; между затраченными усилиями и успехами. И тогда преодоление выгорания может быть связано с восстановлением этого индивидуального баланса.

Чаще выгорание в исследованиях рассматривается как долговременная стрессовая реакция или синдром, возникающий вследствие продолжительных профессиональных стрессов средней интенсивности.

«Выгорание» отчасти функциональный стереотип, поскольку позволяет человеку дозировать и экономно расходовать энергетические ресурсы. В то

же время, могут возникать его дисфункциональные следствия, когда «выгорание» отрицательно сказывается на исполнении профессиональной деятельности и отношениях с партнерами.

Выгорание — это не научный конструкт, а общее название последствий длительного рабочего стресса и определенных видов профессионального кризиса.

Итак, теоретический анализ научной литературы по определению терминологии показывает то, что каждый автор, занимающийся вопросом выгорания, понимает его по-своему. Ниже представлена сводная таблица 5, анализирующая перевод термина « выгорание» с точки зрения различных исследователей.

Таблица 5

Перевод термина «burnout» в работах разных исследователей

Перевод «burnout»	Исследователь
Синдром психического выгорания	Рыбников О.Н.
Синдром личностной (профессиональной) деформации	Слабинский В.Ю., Подсадный С.А., Абрамова Г.С., Юдчиц Ю.А.
Эмоциональное сгорание	Демина Л.Д., Ральникова И.А., Постнов В.В.
Синдром эмоционального сгорания	Бойко В.В., Аминов Н.А., Форманюк Т.В., Яценко Т.С.
Синдром эмоционального перегорания	Вид В.Д., Лозинская Е.И.
Феномен психического выгорания	Вайнштейн Л.А.
Синдром эмоционального выгорания	Макарова Г.А.
Психическое выгорание	Рукавишников А.А., Орел В.Е

Несмотря на присутствие различных толкований феномена «выгорания», после I Международной научно-практической конференции, посвященной исследованию выгорания (2007 год) было принято решение об использовании единого термина – «синдром выгорания» - без уточняющих прилагательных, подчеркивая тем самым то, что данное явление встречается только у профессионалов в коммуникативной сфере.

Несмотря на то, что пройден большой исследовательский путь в познании этого явления учеными, на сегодняшний день остаются приоритетными развитие методического инструментария и его возможностей экспресс-диагностики, а также расширение и включение в диапазон исследований большего контингента лиц, задействованных в социально-экономических профессиях.

В связи с этим синдром выгорания начал чаще всего рассматриваться рядом авторов как «профессиональное выгорание», что позволяет изучать данный феномен в аспекте профессиональной деятельности.

Итак, как указывалось выше, одним из первых в России проблему «профессионального выгорания» исследовал В. В. Бойко. По его мнению, явление профессионального выгорания происходит в связи с тем, что личность в попытке избавиться от психотравмирующих воздействий вырабатывает определенные способы психологической защиты, которые выражаются в виде частичного или полного исключения эмоционального реагирования на травмирующий раздражитель. Профессиональное выгорание является формой профессиональной деформации личности.

В современной психологии существует множество определений профессионального выгорания. Наиболее распространённым пониманием является рассмотрение его как стрессовой реакции в ответ на рабочие стрессоры (совокупность стойких симптомов, проявляющихся в негативных эмоциональных переживаниях, установках относительно работы и субъектов делового общения).

Однако профессиональное выгорание нетождественно стрессу, по мнению Л.А. Китаева-Смыка, оно является «выгоранием души».

В наиболее общем виде под профессиональным выгоранием понимается системное, комплексное негативное психофизиологическое состояние, включающее в себя стрессовые проявления, защитную реакцию в форме экономии эмоций, изменения отношения к себе, окружающим и

профессии, экзистенциальные проявления (потерю смысла, ценности профессиональной деятельности) [46].

Н.Е. Водопьянова, характеризует синдром профессионального выгорания как неблагоприятную реакцию на рабочие стрессы, включающая в себя психологические, психофизиологические и поведенческие компоненты [62, с.41-49].

Профессиональное выгорание, как считает В.Е. Орел, всегда связано с чувством неудачи и представляет собой негативный опыт. Отличительный признак выгорания - его принадлежность к профессиональной деятельности, в то время как состояния сниженной работоспособности могут присутствовать и в других ее видах (учеба, спорт и т.д.). Кроме этого, симптоматика выгорания более разнообразна и разнопланова, чем в случае большинства рассматриваемых состояний. Он же выделил и основные свойства профессионального выгорания как специфической разновидности профессиональных деструкций, состоящие в том, что оно:

- 1) связано с эмоциональным истощением личности, понимаемым как чувство эмоциональной опустошенности и усталости, вызванное собственно работой;

- 2) приводит к особым формам деперсонализации личности, проявляющимся в циничном отношении к труду и его объектам;

- 3) сопровождается редукцией и недооценкой специалистом своих профессиональных достижений, что связано с возникновением чувства некомпетентности в своей профессиональной сфере, акцентуации внимания на неудачах;

- 4) является сугубо профессиональным, т. е. фиксируется и проявляется в специфических условиях профессиональной деятельности и развития;

- 5) оказывает негативное воздействие на все стороны личности и ее поведение, снижая, в конечном счете, эффективность профессиональной деятельности и удовлетворенность трудом;

6) является необратимым - его нельзя полностью преодолеть в ходе специальных форм воздействия, можно только затормозить развитие;

7) представляет собой регресс профессионального развития, так как затрагивает личность в целом, разрушает ее и оказывает отрицательное влияние на эффективность трудовой деятельности;

8) является общепрофессиональным феноменом и не ограничено лишь одной профессиональной сферой, а проявляется и во «внепрофессиональной» жизни;

9) осознается субъектом - это проявляется в воссоздании им основных его симптомов и стремлении сменить работу, а также реализации этого стремления;

10) оказывает существенное влияние на основные параметры профессиональной деятельности и профессиональной идентичности;

11) может появиться в начале профессионального становления как результат несоответствия между требованиями профессии и притязаниями личности.

Из всего многообразия определений профессионального выгорания наиболее точной следует признать дефиницию А.А. Рукавишникова: это негативное психологическое явление, проявляемое через психоэмоциональное истощение, развитие дисфункциональных профессиональных установок и снижение профессиональной мотивации, наблюдаемое у лиц без психопатологии. В предлагаемой формулировке заслуживают внимания два момента:

- наличие дисфункциональных симптомов, характеризующих прежде всего эмоциональную сферу и снижение профессиональной эффективности;

- отсутствие возможности возникновения выгорания вне профессиональной деятельности и среди лиц, страдающих психическими расстройствами[96, с. 54-56].

Т. Г. Неруш рассматривает профессиональное выгорание как форма у профессиональных деструкций рассматриваемого феномена.

Профессиональное выгорание - это имеющие стадийный характер деструктивные изменения личности, возникающие, развивающиеся и проявляющиеся в процессе ее профессионализации как комплекс негативных симптомов, выражающихся в эмоциональном истощении, деперсонализации и редукции профессиональных достижений, приводящие к снижению эффективности профессиональной деятельности и нарушению взаимодействия с другими участниками данного процесса [77].

Н. Е. Водопьянова рассматривает профессиональное выгорание как системное качество субъекта профессиональной деятельности, формируемое вследствие нарушения оптимального функционирования в системе «субъект - профессия - организация - общество». Оно проявляется в негативных психических состояниях, установках, отношениях к себе или к собственным достижениям и к другим со-субъектам профессиональной деятельности как причина и следствие снижения ресурсообеспечения на разных уровнях психологической регуляции. Тогда и преодоление выгорания должно носить системный характер, ставя во главу угла субъектные [41, с. 203].

В рамках настоящего параграфа целесообразно выделить и симптоматику (проявления), которая, возникает при профессиональном выгорании [46].

Ученые выделяют три стадии его развития:

- нервное (тревожное) напряжение (легкая форма), которое создают психоэмоциональная атмосфера, повышенная ответственность, проблемный контингент;
- резистенция, т. е. сопротивление (затяжная форма), когда человек пытается более или менее успешно оградить себя от неприятных впечатлений;
- истощение (хроническая форма) т. е. снижение эмоционального тонуса, которое наступает вследствие того, что проявленное сопротивление оказалось неэффективным (Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова).

Четыре компонента выделяет J. Jones:

- 1) общую неудовлетворенность от работы;
- 2) психологическую напряженность межличностного взаимодействия;
- 3) наличие соматических болезней и дистресса;
- 4) непрофессионализм по отношению к клиентам. Е. Maher выделяет 12

основных симптомов, в работе J. F. Carroll и W. X. White предлагается 47 симптомов.

Наиболее полная и обоснованная классификация симптомов и структурных компонентов синдрома эмоционального выгорания представлена в работе W. Schaufen и D. Enzmann. Классификация построена по двум основаниям. Первое основание выделения симптомов — характер той сферы индивида, которую он представляет. В соответствии с этим основанием выделены 132 симптома выгорания, объединенных в пять основных групп: 1) аффективные; 2) когнитивные; 3) физические; 4) поведенческие; 5) мотивационные [91, с. 459 - 461].

Специалисты выделяют три основных стадии синдрома профессионального сгорания.

Первая стадия – функциональный уровень: забывание каких-то моментов, сбои в выполнении каких-либо двигательных действий и т.д. Обычно на эти первоначальные симптомы мало кто обращает внимание. В зависимости от характера деятельности, величины нервно-психических нагрузок и личностных особенностей специалиста первая стадия может формироваться в течение трех – пяти лет работы.

На второй стадии наблюдается снижение интереса к работе, потребности в общении, нарастание апатии, появление устойчивых соматических симптомов (нет сил, головные боли, нарушения сна); повышенная раздражительность, которая становится более заметной, чем на первом этапе, и самому человеку, и окружающим. Время формирования данной стадии – 5 – 15 лет.

Третья стадия – собственно личностное выгорание. Характерна полная потеря интереса к работе и к жизни вообще, эмоциональное безразличие,

ощущение постоянного отсутствия сил. Человек стремится к уединению. Стадия может формироваться от десяти до двадцати лет.

Итак, согласно литературному обзору различных версий феномена «профессиональное выгорание» рассматривается в психологической науке как определение личностно - профессиональной деформации, снижающий продуктивность профессиональной деятельности и негативно влияющий на эмоциональное, интеллектуальное и физическое состояние работника.

По ряду многих исследований профессиональное выгорание определяется следующим образом:

- данный синдром представляет собой «трехмерный конструкт, включающий в себя эмоциональное истощение, деперсонализацию и редукцию личных достижений» [68, с. 234] ;
- «совокупность негативных факторов, связанных с работой, коллективом, семейной и профессиональной неустроенностью и неопределенностью [50, с.159 - 162];
- «состояние физического, эмоционального и умственного истощения, проявляющееся в профессиях социальной сферы» [80, с. 499];
- феномен, связанный с «деформацией ценностно-смысловой сферы личности, проявляющейся в различных признаках психологического отчуждения» [43, с. 24], [75];
- «динамический процесс, который развивается во времени и характеризуется нарастанием его проявлений» [77];
- «имеющие стадийный характер деструктивные изменения личности, возникающие, развивающиеся и проявляющиеся в процессе ее профессионализации как комплекс негативных симптомов, выражающихся в эмоциональном истощении, деперсонализации и редукции профессиональных достижений, приводящие к снижению эффективности профессиональной деятельности и нарушению взаимодействия с другими участниками данного процесса;

– «синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и ведущий к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов человека», возникает как результат «накопления отрицательных эмоций без соответствующей разрядки, или освобождения от них» [70. с.100].

Подытожив рассмотренные нами определения синдрома, можно с уверенностью назвать его достаточно сложным феноменом, не имеющим четкого определения. Важно отметить, что история изучения данного явления опиралась на исследование сферы «человек – человек», так как частым следствием условий данной профессиональной сферы как раз и является эмоциональное опустошение или эмоциональное выгорание; происходит это в силу того, что любой профессионал этой области работает не методиками, а, прежде всего, собой, своими эмоциями и внутренними ресурсами.

В психологии в настоящий период, до сих пор не подтверждено ни единого представления о психологической структуре профессионального выгорания.

Традиционно различаются два основных подхода к определению структуры феномена выгорания и его симптомов: результативный и процессуальный.

С точки зрения результативного подхода, « выгорание – это специфическое состояние умственного, эмоционального и психического истощения, которое связано с профессиональной деятельностью, возникающее у психически здоровых людей, ранее успешно функционировавших на определенном уровне профессионального мастерства» [78].

С точки зрения процессуального подхода выгорание рассматривается как процесс, проходящий в ходе профессионального развития человека и имеющий стадийный характер, начинающийся с напряжения, возникающего в результате противоречия между ожиданиями, идеалами и желаниями личности и требованиями профессии.

Генезис выгорания имеет индивидуальное своеобразие, которое детерминируется особенностями эмоционально-мотивационной сферы и профессиональной деятельностью. В.Е. Орёл интегрирует эти два альтернативных подхода с точки зрения традиционного для отечественной психологии принципа единства результирующей и процессуальной стороны любого психического явления и дает определение выгорания как состояния, в единстве его результирующей и процессуальных сторон [79, с.34-36] .

В современной психологии проблеме структуры выгорания посвящены отдельные работы, в результате которых:

- подтверждена валидность трехфакторной структуры выгорания, предложенной К. Maslach и S. Jackson (1984); выявлены свойства выгорания как системного явления: целостность, иерархичность и динамичность; получены выводы о стабильности компонентного состава структуры выгорания, на основе которых был сформулирован тезис об общепрофессиональном характере выгорания; выявлена специфика структуры профессионального выгорания в профессиях «субъект-объектного» типа, которая приближается к двух-факторной за счет «размывания» подструктуры «цинизм»;

- определена специфика структуры выгорания как комплекса стенических и астенических психических состояний в профессиях «субъект-субъектного» и «субъект-объектного» типов, определены количественные и качественные различия в этих структурах [59, с. 25];

- разработана поликомпонентная структурно-функциональная модель выгорания сотрудников, представленная социально-психологическими и личностными уровнями; выявлена типология структур выгорания сотрудников, которая характеризуется специфическими социально-психологическими и личностными компонентами [56, с.21].

По результатам зарубежных исследований, касающихся сущности и природы феномена выгорания были, рассмотрим в таблице 6 различные модели, отражающие компоненты и структуру этого явления.

Таблица 6

Модели синдрома выгорания

Факторные (описывают компоненты структуры выгорания)				
	однофакторная	двухфакторная	трехфакторная	четырёхфакторная
Авторы	A.M. Pines, E. Aronson, 1988	D. Dierendonck, W.Schaufeli, H. Sixma, 1994	C. Maslach, S.E. Jackson	E. Iwanicki, R. Schwab, 1981; G. Firth, A. Mims, 1985
Структура выгорания (компоненты)	истощение	Эмоциональное истощение, деперсонализация	Редукция личностных достижений, эмоциональное истощение, деперсонализация	Редукция личностных достижений, эмоциональное истощение, деперсонализация, четвертый – сочетание каких либо двух из трех приведенных компонентов
Процессуальные (выгорание, как динамический процесс, имеющий фазы)				
Авторы	Р.Т. Голембиевский, Р.Ф. Мунзенридер	Дж. Гринберг	Б. Перлман, Е.А. Хартман	В.В. Бойко
Суть модели	Выделяется три степени и восемь фаз выгорания, отличающиеся взаимоотношением показателей трех компонентов по методике Маслач-MBI	Выгорание – пятиступенчатый прогрессирующий процесс с нарастанием степени выраженности проявлений с течением времени.	Используется описание развития выгорания, как проявление трех основных классов реакции на организационные стрессы.	За основу развития выгорания принята концепция развития стресса. Выделяется три фазы. В каждой из которых по четыре симптома.

Итак, согласно первой, одномерной, модели, А. Пайнс говорил о выгорании как о состоянии физического и психологического истощения, вызванного длительным пребыванием в эмоционально перегруженных ситуациях [93].

Вторая модель принадлежит голландским исследователям. Д. Диридонк, В. Шауфели рассматривают выгорание как двухмерный конструкт, состоящий из эмоционального истощения и деперсонализации. Первый компонент, получивший название «аффективный», относится к сфере жалоб на свое здоровье, физическое самочувствие, нервное

напряжение, эмоциональное истощение. Второй компонент – деперсонализация – проявляется в ухудшении отношения к другим, иногда и лично к себе. Он получил название «установочный».

К другому классу моделей О процессуальным моделям О может быть отнесена модель В.В. Бойко. При эмоциональном выгорании, как отмечает В.В. Бойко, проявляются три фазы стресса:

1) нервное (тревожное) напряжение Р оно возникает из-за хронической психоэмоциональной атмосферы,

2) резистенция, то есть сопротивление, Р человек пытается более или менее успешно оградить себя от неприятных впечатлений;

3) истощение Р оскудение психических резервов, снижение эмоционального тонуса, которое наступает вследствие того, что проявленное сопротивление оказалось неэффективным. Соответственно каждому этапу, возникают отдельные признаки, или симптомы, нарастающего эмоционального выгорания.

Недостатком данной модели можно считать то, что не определена последовательность смены фаз и симптомов. Автор не указывает, как происходит переход с одной фазы на другую, а лишь ограничивается описанием этапов синдрома эмоционального выгорания.

Явление выгорания можно рассмотреть и с точки зрения прогрессивного пятиступенчатого подхода Дж.Гринберга:

Стадия первая (медовый месяц). На этой стадии работник обычно доволен работой и заданиями, относится к ним с энтузиазмом. Однако по мере продолжения этой стадии работа начинает приносить все меньше удовольствия, и работник становится менее энергичным.

Стадия вторая (недостаток топлива). На этой стадии появляется усталость, и работник может начать употреблять наркотики. Другой симптом здесь Р проблемы со сном.

Стадия третья (хронические симптомы). На этой стадии чрезмерная работа приводит к таким физическим явлениям, как измождение и

подверженность заболеванию, и к таким психологическим явлениям, как острая злоба и чувство подавленности.

Стадия четвертая (кризис). На этой стадии может развиваться настоящее заболевание, в результате чего человек теряет работоспособность. Кроме того, из-за возникающего пессимизма, сомнений в себе и/или озабоченности проблемами могут испортиться отношения в семье.

Стадия пятая (пробивание стены). На этой стадии физические и психологические проблемы переходят в острую форму и могут спровоцировать развитие болезни, которая может угрожать жизни. У работника теперь столько проблем, что его или ее карьера находится под угрозой [61, с. 294 -303].

Проанализировав ряд аспектов специальной литературы и источников, мы выявили, что наиболее распространенной является трехкомпонентная модель синдрома профессионального выгорания американских исследователей К.Маслач и С.Джексон. В соответствии с данной моделью выгорание представляет собой трехмерный конструкт, включающий в себя: эмоциональное истощение, деперсонализацию и редукцию личных достижений.

Итак, главным фактором в структуре компонентов профессионального выгорания выступает эмоциональное истощение, а его дополнительные компоненты - это следствие либо поведения (купирования стресса), ведущего к деперсонализации, либо собственно когнитивно-эмоционального «выгорания», которое выражается в редукции личных достижений (деформациях субъективной оценки собственных возможностей), проявляется в деформации личности и имеет непосредственное значение для ее социального здоровья. Авторы одномерного подхода не ограничивают «выгорание» определенными группами специалистов [86, с. 13].

В настоящее время общепринятым является определение, данное С. Maslach, S. Jackson (1984): Под эмоциональным истощением понимается чувство эмоциональной опустошенности и усталости, вызванное

собственной работой. Оно проявляется в снижении эмоционального тонуса, утрате интереса к окружающему миру или эмоциональном перенасыщении, в стремлении уберечься от излишнего напряжения, в агрессивных реакциях, вспышках гнева, появлении симптомов депрессии, физическом недомогании. Человек чувствует, что не может отдаваться работе, как раньше. Возникает ощущение «притупленности», «приглушенности» эмоций. Иногда «выгоревшие» профессионалы говорят, что у них «закончились эмоции», «не хватает сил работать». В крайних случаях возможны эмоциональные срывы [49, с. 31].

Синдром эмоционального истощения проявляется в виде низкой социальной активности и утрате интереса к проведению досуга, что указывает на влияние эмоционального истощения на социальную сферу [44, с. 149-152].

Аронсон (автор анкеты для самодиагностики «сгорания») характеризует эмоциональное истощение подавленным, беспомощным, безнадежным состоянием. Тяжелые формы «сгорания» ведут к психическим заболеваниям и суицидальным действиям. Симптомы могут иметь следующие проявления: неконтролируемые слезы, чувство тотальной несостоятельности и чувство, что никому больше не можешь ничего дать. Это состояние связано с повышенной раздражительностью, нетерпением, нервозностью.

Б. Перлман и Е. Хартман характеризуют эмоциональное и/или физическое истощение как ощущение эмоционального перенапряжения, чувство опустошенности, истощенности своих эмоциональных ресурсов (чувство невозможности отдаваться работе с таким же воодушевлением, желанием, как раньше).

Б.А. Фарбер также выделяет психоэмоциональное истощение как истощение физических, эмоциональных, энергетических ресурсов профессионала, работающего с людьми (агрессивность, желание скорее закончить рабочий день, нежелание идти на работу, низкая эмоциональная

толерантность, повышенная чувствительность к оценкам других, появление прогулов, психическое истощение, равнодушие и холодность по отношению к окружающим с признаками депрессии, раздражительность, тревожность, хроническое эмоциональное и физическое утомление) [86, с. 13].

Наличие эмоционального истощения характеризуется следующими симптомами:

1. Психоэмоциональные признаки. К таким проявлениям относятся плохое настроение, апатия, обострение чувства неуверенности в себе и отсутствие мотивации для дальнейших действий. Человек становится более раздражительным, все больше жалуется на проблемы и неудачи, не борется с учащающимися приступами неконтролируемой злости.

2. Соматические признаки. Человек все чаще страдает от мигрени, боли в спине и головокружения. Помимо этого, возможны проблемы с работой желудочно-кишечного тракта, отсутствие аппетита, проблемы со сном и повышенная потливость. В большей степени симптоматика схожа с состоянием депрессии [57].

Немецкий психолог Матиас Буриш уверяет, что существует 4 этапа, которые приводят человека к эмоциональному истощению:

1. Восторженность и одухотворенность.

На первых порах практически каждым человеком движет идеализм и «наполеоновские» планы. Он ставит перед собой просто запредельные цели, будучи уверенным в том, что с легкостью их достигнет. Но неумение трезво оценивать свои возможности достаточно быстро умиряет его пыл.

2. Истощение.

Желание успеть все и везде, работа на износ, неспособность грамотно распределять свое время приводят к истощению. Чаще всего человек начинает испытывать физическую слабость и усталость.

3. Проявление защитных реакций.

От чрезмерной нагрузки начинают страдать его социальные связи, человек испытывает сложности в развитии отношений с окружающими

людьми и впоследствии отстраняется и замыкается в себе. Так проявляется защитная функция организма, который упорно сигнализирует об усталости. Человек понимает, что ему требуется отдых, поэтому и минимизирует свою социальную активность. С одной стороны, подобная реакция организма идет во благо, однако ее отрицательным проявлением является негативное восприятие обязательных контактов с окружающими.

4. Синдром отворачивания.

По сути своей этот этап выражается в усилении защитных проявлений организма. Человек начинает испытывать повышенную нервозность, апатию и раздражительность. Он приходит к мысли, что жизнь не приносит ему радости и переполнена трудностями, этакое серое унылое существование.

Следующим составляющим профессионального выгорания является деперсонализация.

Впервые синдром деперсонализации был описан в публикациях французского психиатра Жана Эскироля в 1838г., а также в работах Жака де Тура в 1840г. Они обратили внимание на существовавшие у некоторых больных симптомы, которые выражались в ощущении чуждости собственной личности и тела.

Первая работа, полностью посвященная данному синдрому была опубликована Кришабером, и содержала в себе 38 клинических наблюдений. Термин «деперсонализация» как обозначение потери своего «Я», отделения от своей личности, был предложен в 1898 г. Людовиком Дуга, французским философом и филологом. Позже Дуга опубликовал работу, в которой обобщил опыт изучения синдрома, который накопился за все годы. Среди отечественных авторов синдром деперсонализации в своих работах описывали В.Ю. Воробьев, А.Б. Смулевич, А.А. Магбарян, Ю.Л. Нуллер.

Итак, под деперсонализацией (depersonalization) как составляющей профессиональные деформации личности понимаются проблемные изменения персонификации, неадекватные проявления индивидуальности в результатах деятельности, болезненную экстернизацию личности (К.

Маслач и С. Джексон), деформацию отношений с другими людьми: повышение зависимости от других, обострение негативизма, циничности по отношению к реципиентам (пациентам, клиентам, подчиненным, коллегам и др.).

Б. Пельман и Е. Хартман, указывая на то, что деперсонализация - это один из трех главных компонентов «выгорания», понимают под ней возникновение равнодушного и даже негативного отношения к людям, обслуживаемым по роду работы (контакты с людьми становятся формальными, обезличенными; возникающие негативные установки могут поначалу иметь скрытый характер и проявляться во внутренне сдерживаемом раздражении, которое со временем прорывается наружу и приводит к конфликтам; подобные состояния имеют место в замкнутых рабочих коллективах, выполняющих длительное время (до полугода) совместную деятельность).

Акцентируя внимание на том, что деперсонализация - это «установочный» компонент, т.е. изменение отношений либо к пациентам, либо к себе, Д.В. Дирендонк, В. Шауфели, Х.Дж. Сиксма определяют ее как один из компонентов двухмерной конструкции синдрома «выгорания» . Следует заметить, что деперсонализацию как составляющую профессиональных деформаций личности не следует отождествлять с общепринятым определением деперсонализации в психологии вообще и в клинической психологии в частности (расстройство самосознания личности, утрата своего Я, возникновение эффекта отчуждения от своих мыслей, чувств, действий) [85].

Следует отметить, что деперсонализацию, как одну из составляющих профессиональных деформаций личности, не следует приравнивать к общепринятому определению деперсонализации в психологии, а также в клинической психологии. «Деперсонализация — расстройство самосознания личности, утрата своего «Я», возникновение эффекта отчуждения от своих мыслей, чувств, действий» [58, с. 393 -399].

Под деперсонализацией понимают несколько видов расстройства, при каждом из них чувство нереальности выражается по-разному:

Соматопсихическая деперсонализация (расстройство схемы тела). Индивид ощущает изменения в своем теле, перестает воспринимать реальные размеры, форму частей тела или тела в целом. Больной может воспринимать тело или части тела как опухшие, тяжелые, чрезмерно большие, или маленькие, ощущать лишние части тела. При этом он понимает нереальность этих ощущений.

Аутопсихическая деперсонализация (потеря личности). У индивида возникает ощущение изменений в самом себе, утраты индивидуальности, утраты эмоций, собственного мнения. Это вызывает переживания пациента. Собственные чувства ощущаются как принадлежащие другому, индивид наблюдает свои психоэмоциональные процессы, как посторонний человек со стороны. Человек считает, что не имеет контроль над своими чувствами, волей, мышлением. При этом он отмечает, что ощущает пустоту внутри, не имеет какого-либо настроения, события не имеют влияния и отражения на его внутренний мир.

Аллопсихическая деперсонализация (дереализация). У индивида искажается ощущение окружающего мира. Реальный мир воспринимается фантастичным, чужеродным. Все события кажутся нереальными, постановочными, театральной постановкой. Мир воспринимается схожим на компьютерную игру, фантастический фильм. Окружающее может восприниматься перевернутым на 180 градусов, либо отраженным в зеркале.

Анестетическая деперсонализация. Выражается в искаженном восприятии болевых ощущений при наличии длительных болевых состояний. Присутствует сниженная реакция на боль [52].

Синдром имеет ряд ярко выраженных признаков:

У пациентов снижается уровень эмоционального восприятия собственной личности и окружающего мира, притупляются физические и сенсорные ощущения, проявляется состояние психо-эмоциональной

невосприимчивости. Причем у пациентов симптомы проявляются одновременно, в комплексе.

К состоянию деперсонализации обычно подключаются и симптомы дереализации, и расстройства ощущений: человек не испытывает радостных чувств от общения с детьми, родными, близкими. Он равнодушен к боли и страданиям других; самоустраняясь, не проявляет никаких эмоций в ярко окрашенных и эмоциональных ситуациях; теряет связь с миром (тускнеют краски, предметы размыты, глухие звуки, снижение чувствительности, потеря вкуса); теряет ориентацию в пространстве и времени; не ощущает вкуса жизни. Ярко проявляется лишь боязнь дезориентации и страх потери контроля над телом. Человек чрезмерно погружается в себя, не видя красоты и радости мира [50].

Последнее составляющее профессионального выгорания по трехфакторной модели обозначено как *редукция личностных достижений*.

Редуцирование личных достижений проявляется в тенденции к негативному оцениванию себя, снижении значимости собственных достижений, в ограничении своих возможностей, негативизме относительно служебных обязанностей, в снижении самооценки и профессиональной мотивации, в редуцировании собственного достоинства, в снятии с себя ответственности или отстранении от обязанностей по отношению к другим. Люди не видят перспектив для своей профессиональной деятельности, снижается удовлетворение работой, утрачивается вера в свои профессиональные возможности. Наблюдается принижение собственных потребностей и желаний, сопряженное с чувством недостатка компетентности [61].

Рассматривая редукцию личных достижений как один из трех конструкторов синдрома «профессионального выгорания», К. Маслач, С. Джексон отмечают, что данная составляющая профессиональных деформаций - это либо тенденция к негативному оцениванию себя, своих профессиональных достижений и успехов, негативизм относительно

служебных достоинств и возможностей, либо редукция собственного достоинства, ограничение своих возможностей, обязанностей по отношению к другим, снятие с себя ответственности и перекладывание ее на других.

Определяя редукцию личных достижений как один из трех компонентов «выгорания» и подчеркивая, прежде всего, сниженную рабочую продуктивность, Б. Перлман, Э. Хартман среди наиболее значимых характеристик этой составляющей профессиональных деформаций указывают: снижение самооценки своей компетентности, негативное восприятие себя как профессионала, недовольство собой, негативное отношение к себе как личности .

Акцентируя внимание на том, что редукция личных достижений - это следствие собственно когнитивно-эмоционального «выгорания», дополнительный компонент синдрома «выгорания», А. Пайнс, Э. Аронсон, А. Широм утверждают, что это, в первую очередь, деформации субъективной оценки собственных возможностей.

Приводя примеры проявления редукции личных достижений, Э.Ф. Зеер [54, с.336] отмечает, что:

1. Как общепрофессиональные деформации у руководителей может наблюдаться синдром «вседозволенности», заключающийся в нарушении профессиональных и этических норм, стремлении манипулировать профессиональной жизнью подчиненных.

2. Как специальные профессиональные деформации у терапевтов доминирует постановка угрожающих диагнозов.

3. Как профессионально-типологические деформации:

- а) деформации профессиональной направленности личности: искажение мотивации деятельности («сдвиг мотива на цель»); перестройка ценностных ориентаций;

- б) деформации, развивающиеся на основе организаторских, коммуникативных, интеллектуальных и других способностей - комплекс превосходства, гипертрофированный уровень притязаний, завышенная

самооценка, оценка личностью самой себя, своих возможностей, качеств и места среди других людей, психологическая герметизация, нарциссизм; в) деформации, обусловленные чертами характера: ролевая экспансия, властолюбие, «должностная интервенция», доминантность, индифферентность.

4. Как индивидуализированные деформации: чрезмерное развитие отдельных профессионально важных и профессионально нежелательных качеств (в результате многолетней профессиональной деятельности, психологического сращивания личности и профессии) приводит к возникновению сверхкачеств или акцентуаций: сверхответственность, то есть осуществляемый в различных формах очень высокий внутренний или внешний контроль над деятельностью, отражающий социальное, морально-правовое отношение к обществу, выражающееся в выполнении принятых нравственных и правовых норм и правил, своего долга.

Описывая тенденции профессиональных деструкций, А.К. Маркова выделяет восемь признаков редукции личных достижений, среди которых:

- дезинтеграция профессионального развития, распад профессионального сознания; следствие - нереалистические цели, ложные смыслы труда;

- искаженное профессиональное развитие, появление ранее отсутствовавших негативных качеств, отклонение от социальных и индивидуальных норм профессионального развития, меняющих профиль личности;

- низкая профессиональная мобильность, практическое отсутствие подвижности, готовности к быстрой реакции, быстрому включению в деятельность, неумение приспособиться к новым условиям труда и дезадаптация; при этом наблюдается низкий уровень адаптационных реакций организма защитного характера на значительные по силе и продолжительности неблагоприятные воздействия (стрессоры), приспособления организма к внешним условиям, перестройки

динамического стереотипа личности в соответствии с новыми требованиями окружающей среды, оптимизации взаимоотношений личности и группы, сближения целей их деятельности, ценностных ориентаций, усвоения индивидуумом норм и традиций группы, вхождения в ее ролевую структуру;

- ослабление ранее имевшихся профессиональных данных, профессиональных способностей, профессионального мышления;

- отставание, замедление профессионального развития по сравнению с возрастными и социальными нормами;

- профессиональные заболевания или потеря трудоспособности; следствие - прекращение профессионального развития;

- рассогласованность отдельных звеньев профессионального развития: одна сфера «забегает» вперед, другая отстает (пример: мотивация к профессиональному росту есть, но мешает отсутствие целостного профессионального сознания);

- ущербная профессиональная позиция.

Отмечая взаимосвязь редукции личных достижений с другими компонентами профессиональных деформаций, В.В. Бойко акцентирует внимание на следующих характеристиках:

1. Недовольство собой, избранной профессией, занимаемой должностью, конкретными обязанностями; действует механизм «эмоционального переноса» -энергетика направляется на себя; симптом возникает в результате неудач или неспособности влияния на психотравмирующие обстоятельства (возникает замкнутый энергетический контур «Я и обстоятельства»): впечатления от внешних факторов деятельности систематически травмируют личность и побуждают ее вновь и вновь переживать психотравмирующие элементы профессиональной деятельности; особое значение имеют внутренние факторы: интенсивная интериоризация обязанностей, роли, повышенная совестливость и чувство ответственности; на начальных этапах «выгорания» они нагнетают напряжение, а на последующих провоцируют психологическую защиту -

симптом «неудовлетворенности собой», один из 4 симптомов напряжения, то есть первой фазы эмоционального выгорания (нервного, или тревожного, напряжения - предвестника и «запускающего» механизма формирования эмоционального выгорания; динамический характер напряжения обусловлен изматывающим постоянством или усилением психотравмирующих факторов) концепции В.В. Бойко о 3 фазах эмоционального выгорания.

2. Чувство неудовлетворенности работой и собой; переживания ситуативной или личностной тревоги/разочарования в себе, в избранной профессии, в конкретной должности или месте службы - симптом «тревоги и депрессии», один из 4 симптомов напряжения, то есть первой фазы эмоционального выгорания по В.В. Бойко.

3. Попытки облегчения или сокращения обязанностей, требующих эмоциональных затрат (врач не находит нужным дольше побеседовать с больным; медсестра сделала укол, не обронив доброго слова; официант «не замечает», что надо сменить или хотя бы стряхнуть скатерть на вашем столике; проводник не спешит предложить чай пассажирам; стюардесса, общаясь, смотрит «стеклянными глазами»; редукция профессиональных обязанностей - привычная спутница бескультурия в деловых контактах, симптом «редукции профессиональных обязанностей», один из 4 симптомов резистенции, то есть второй фазы эмоционального выгорания (сопротивления нарастающему напряжению, осознанного или бессознательного стремления человека к психологическому комфорту, желания снизить давление внешних обстоятельств с помощью имеющихся в его распоряжении средств, формирования защиты с участием эмоционального выгорания) концепции В.В. Бойко.

Проанализировав трехфакторную концепцию считаем нужным охарактеризовать динамическую фазовую модель, которая является неотъемлемой частью структуры профессионального выгорания (авторы R. T Golembieoski и R. Munzenrider).

Предложенная модель позволяет выделить средний уровень выгорания, который является переходным и характеризуется появлением высоких показателей эмоционального истощения. До этого эмоционально-энергетический запас противодействует нарастающей деперсонализации и редукации личных достижений (таблица 7).

Таблица 7

Фазовая модель синдрома профессионального «выгорания»

Показатели	Фазы «выгорания»							
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Деперсонализация	низкий	высокий	низкий	высокий	низкий	высокий	низкий	высокий
Редукция персональных	низкий	низкий	высокий	высокий	низкий	низкий	высокий	высокий
Эмоц-ое истощение	низкий	низкий	низкий	низкий	высокий	высокий	высокий	высокий

Итак, по исследованиям авторов, I-III фаза соответствуют низкой степени «выгорания», IV и V фазы - средней и VI-VIII фазы соответствуют высокой степени «выгорания».

Согласно авторам модели, на фазе I люди обращаются с другими людьми уважительно и тактично; считают, что хорошо выполняют свою работу, которую рассматривают как социально значимую; у них имеется достаточно эмоциональных ресурсов для преодоления большинства стрессоров, с которыми они сталкиваются. На фазе VIII можно видеть обратную ситуацию - они дистанцируются от людей и, следовательно, могут не получить необходимую информацию и социальную поддержку; работа не приносит им психологического вознаграждения. На этой фазе индивиды имеют низкие оценки персональных достижений и рассматривают свою работу как непривлекательную, также у них наблюдается дефицит эмоциональных ресурсов для преодоления новых стрессоров. Данная модель не предполагает, что развитие «выгорания» происходит постепенно в порядке движения от одной фазы к другой.

Обычным является следующий вариант: I - II - IV - VIII. Это объясняется тем, что фаза с высоким уровнем деперсонализации (II) лишает человека важной информации, которая спустя некоторое время может препятствовать или задерживать выполнение задачи (фаза IV). Затем эти два условия могут сосуществовать на таком уровне напряженности, который выходит за пределы возможностей адекватного преодоления и часто называется «эмоциональным истощением» (фаза VIII). Возможно, и острое начало «выгорания»), тогда последовательность фаз выглядит другим образом: I -IV, II – IV.

Подводя итоги подходов к структуре профессионального выгорания отечественных и зарубежных авторов, мы выявили общую теоретическую модель профессионального выгорания, которая состоит из трех основных факторов:

1. Эмоциональное истощение:

- тревога и депрессия;
- переживание психотравмирующих обстоятельств;
- расширение сферы экономии эмоций;
- психосоматические и психовегетативные нарушения;
- эмоциональный дефицит.

2. Деперсонализация:

- неадекватное избирательное эмоциональное реагирование;
- эмоциональная отстраненность;
- личностная отстраненность;
- ценности;
- «загнанность в клетку»;
- эмоционально- нравственная дезориентация.

3. Редукция личных достижений:

- редукция профессиональных обязанностей;
- неудовлетворенность собой.

Выявленная теоретическая модель структуры позволит способствовать в разработке рекомендаций для профилактики и снижению профессионального выгорания у сотрудников подвергшихся ему [46].

2.2. Анализ синдрома профессионального выгорания в исследованиях зарубежных и российских ученых

Исходя из имеющейся на данный момент информации об истории развития исследований синдрома профессионального выгорания, можно сделать вывод о высокой степени интереса различных ученых, исследователей, психиатров и психологов к заявленной проблеме. Выделенную выше терминологию и аспекты структуры профессионального выгорания в данном подразделе целесообразно детально уделить внимание методологии, посвященной проблеме исследования, с точки зрения известных науке ученых, которые посвятили свою деятельность изучению профессионального выгорания и внесли существенный вклад для развития этого направления [97].

1. К. Маслач

Профессор определила состояние профессионального выгорания, как синдром физического и эмоционального истощения, включая развитие отрицательной самооценки, отрицательного отношения к работе, утрату понимания и сочувствия по отношению к клиентам или пациентам [55, с.166-169].

Предложила рассматривать синдром как результат несоответствия между личностью и работой, и чем сильнее это несоответствие, тем выше вероятность выгорания [67, с .256 - 257].

Основные разработки: трехкомпонентная модель профессионального выгорания, опросник MBI, содержащий три субшкалы, соответствующие концепции выгорания Маслач и Джексон [72, с. 276-279].

Русскоязычная версия методики была разработана и валидизирована в 2003 г. для специалистов социэкономических профессий. Опросник содержит 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с работой. Он состоит из 3-х субшкал: эмоциональное истощение, деперсонализация и профессиональные достижения. Ответы оцениваются по 7-балльной шкале

измерений и варьируют от «никогда» до «всегда» (приложение). О наличии высокого уровня выгорания свидетельствуют высокие оценки по субшкалам эмоционального истощения и деперсонализации и низкие — по шкале «профессиональная эффективность» (редукция персональных достижений). Соответственно, чем ниже человек оценивает свои возможности и достижения, меньше удовлетворен самореализацией в профессиональной сфере, тем больше выражен синдром выгорания [47].

Методика диагностики «выгорания», предложенная К. Маслач, была проанализирована и уточнена, затем разработано несколько опросников для определения глубины и формы «выгорания». Главная причина «выгорания персонала» - психологическое, душевное переутомление от профессионально вынужденного общения. Особенно быстро и заметно оно наступает при чрезмерной нагрузке у людей, которые по долгу службы должны «дарить» клиентам тепло своей души. Жертвами «выгорания» в первую очередь оказываются психотерапевты, учителя, врачи и продавцы, т. е. профессионалы общения, призванные и обученные вежливо общаться с людьми. «Выгорание - плата за сочувствие» - так назвала К. Маслач свою книгу. В ней лаконично представлены результаты обширных исследований рассматриваемого феномена. Ее открытие возможности по-новому видеть проблемы стресса, с учетом его влияния на способность людей к общению, сразу было подхвачено множеством ученых и психологов-практиков во всех странах [62].

Исследования В.В. Бойко показывают нам профессиональное выгорание по трем фазам, соответствующим фазам развития стресса: напряжения, резистенции и истощения. К симптомам фазы напряжения автор относит: острое переживание психотравмирующих обстоятельств, неудовлетворенность собой, чувство «загнанности в клетку», тревогу и депрессию. Симптомы фазы резистенции проявляются в неадекватном избирательном эмоциональном реагировании, эмоционально-нравственной дезориентации, расширении сферы экономии эмоций, редукции

профессиональных обязанностей. Симптомы фазы истощения проявляются в эмоциональном дефиците, эмоциональной отстраненности, личностной отстраненности и деперсонализации, психосоматических и психовегетативных нарушениях [45, с.154]. Методика «Диагностика эмоционального выгорания личности» В.В. Бойко позволяет диагностировать ведущие симптомы «эмоционального выгорания» и определить, к какой фазе развития стресса они относятся: «напряжения», «резистенции», «истощения». Опираясь на смысловое содержание и количественными показателями, подсчитанными для разных фаз формирования синдрома «выгорания», можно дать достаточно объемную характеристику личности, оценить адекватность эмоционального реагирования в конфликтной ситуации, наметить индивидуальные меры [53].

Орел В.Е. проводил обзор зарубежных исследований феномена выгорания. Он выделил два подхода к определению выгорания и его симптоматики в зарубежной психологии - результативный и процессуальный [41]. Некоторые его исследования по проблеме выгорания посвящались мотивам трудовой деятельности (как удовлетворенность зарплатой, чувством собственной значимости на рабочем месте, профессиональному продвижению, самостоятельности и уровню контроля со стороны руководства). Основные разработки посвящены психодиагностированию социомических профессий, одна из которых - методика диагностики профессиональной деформации личности учителя, включающая 69 утверждений и три шкалы, соответствующие обозначенным элементам деформации: «авторитарность», «ригидность» и «некритичность самовосприятия». С помощью этой методики определяется показатель педагогического стиля, демонстрирующий общий уровень выраженности профессиональной деформации. Он считается высоким, если составляет 30 баллов и выше; средним - при 25-29 баллах; низким - при 24 баллах и менее [92, с.129].

Исследования Н.Е. Водопьяновой посвящены причинам психического выгорания на работе. В ее публикациях подробно описываются симптомы и последствия стресса, причины выгорания специалистов разных профессий, экзистенциальные аспекты выгорания. Особое внимание уделяется теории и практике преодоления стресса и выгорания [46, с. 343]. Также автор в полной мере детализирует не только не только причины и последствия выгорания, методы его психодиагностики, но и возможные способы помощи «выгорающим работникам». Основные методические разработки:

- опросник «Профессиональное выгорание» для оценки выраженности профессионального выгорания;

- опросник «Оценка потерь и приобретений персональных ресурсов» для определения субъективной оценки ресурсообеспеченности;

- опросники «Стратегии преодоления стрессовых ситуаций – SACS», «Преодоление трудных жизненных ситуаций – SVF120», CERQ для оценки ресурсов преодоления профессиональных трудностей;

- «Шкала оптимизма и активности - AOS» для оценки диспозиционных ресурсов жизненной позиции;

- «Шкала удовлетворенности качеством жизни» для оценки рефлексивно-аффективных ресурсов.

Также в «багаже» автора большинство адаптированных методик зарубежных ученых. Из них основная: Диагностика профессионального выгорания (К.Маслач, С.Джексон, в адаптации Н.Е.Водопьяновой),

Ганс Селье, основоположник учения о стрессе, рассматривал его как неспецифическую защитную реакцию организма в ответ на психотравмирующие факторы разного свойства. При эмоциональном выгорании налицо все три фазы стресса. В классических исследованиях Г. Селье, было показано, что длительное воздействие стресса приводит к таким неблагоприятным последствиям, как снижение общей психической устойчивости организма, появление чувства неудовлетворенности результатами своей деятельности, тенденция к отказу

от выполнения заданий в ситуациях повышенных требований, неудач и поражений. Кокс Т. Посвятил свои исследование проблемам изучения стресса. По утверждению автора стресс угрожает как физическому, так и психическому состоянию человека. В публикациях ученого дается подробное описание природы стресса, а также его действия на организм человека. Рассмотрены такие вопросы, как эмоции и стресс, различные реакции на стресс, методы его лечения, влияние стресса на работоспособность. Для всестороннего освещения проблемы автор в своих исследованиях опирается на другие дисциплины, такие, как эргономика, медицина, психология, фармакология, психиатрия и т. д. Для физиологов, патофизиологов, психологов и др. Также широко изучена тема стресс на рабочем месте. Т. Кокс трактует стрессоустойчивость как свойство психологического процесса, опосредующего психологические и физиологические реакции на острые и тонические стресс-факторы различной природы. Этой же проблеме посвятил свои работы Л.А. Китаев-Смык, рассматривая деятельность человека в экстремальных условиях, он обращает внимание на существенные индивидуальные различия в протекании стрессовых реакций и в профессиональной деятельности [82].

Т.Г. Неруш предложила сравнительный анализ проявлений профессионального выгорания у представителей различных профессий «субъект-субъектного» и «субъект-объектного» типов, который осуществлен на основе сопоставления результатов современных отечественных эмпирических исследований профессионального выгорания у педагогов [77].

Ю.П. Поваренков своими публикациями подтверждает то, что, перспективным является исследование структуры профессионального выгорания как деструктивной тенденции профессионального развития личности с позиций системогенетического подхода. Это позволит не только расширить теоретические представления об изучаемом феномене, но и более грамотно выстраивать профилактическую работу с сотрудниками,

склонными к профессиональному выгоранию, и психокоррекционную работу с профессионалами, испытывающими его воздействие [84, с.201].

В исследованиях Н.А. Князевой говорится о профессиональной деятельности врачей общей практики, психиатров, психологов, которая сопряжена с длительным воздействием стрессогенных факторов, влияющих на формирование синдрома эмоционального выгорания. В проведенных эмпирических исследованиях доктора, чаще всего отмечается сопротивление нарастающему стрессу, активизация механизмов психологической защиты, не всегда являющихся адаптивными. В ее работах затронуты вопросы профессионального здоровья и долголетия врачей и психологов, рассмотрены стадии формирования и развития синдрома эмоционального выгорания в аспекте личностной деформации профессионала под влиянием длительного воздействия стрессоров и индивидуальный характер проявлений, обусловленный личностными особенностями [63].

Анализируя исследования по проблеме профессионального выгорания, следует и уделить внимание авторам ученым, которые посвятили свои работы изучению социономических профессий и их проблематике.

Здесь целесообразно отметить работу Л.З. Гостевой и Ю.В. Бадалян, которые средствами эмпирического исследования подтверждают, что развитие выгорания не ограничивается профессиональной сферой, а проявляется в различных ситуациях бытия человека [51].

О.С. Кобякова широко освещала проблему профессионального выгорания у медицинских работников. В ее публикациях отмечалась связь профессионального выгорания и медицинские ошибки, затем на основании различных методик были проведены эмпирические исследования среди врачей, вследствие которых были сделаны выводы о наличии проблематики связанной с профессиональным выгоранием [65].

Также хотелось бы отметить роль в современной психологической науке разработок А.Б. Леоновой и С.Б. Величковской, которые адаптировали на основе теста BMSII немецких психологов Х. Пласа и Р. Рихтера,

методику дифференцированной оценки состояний сниженной работоспособности (ДОРС) По мнению авторов методики, палитра состояний сниженной работоспособности и результативности профессиональной деятельности весьма разнообразна, поэтому для обоснования коррекционно-восстановительных мероприятий требуется дифференцированная оценка данных состояний. В предложенной методике выделяются симптомы следующих психических состояний: монотония, психическое пресыщение, напряженность, стресс, утомление.

Итак, в заключение следует отметить, что, несмотря на внушительный исследовательский путь, проделанный отечественными учеными в области познания природы и сущности феномена профессионального выгорания, несмотря на то, что были предприняты настойчивые попытки договориться о единой терминологии и прийти к единому пониманию причин и условий его возникновения, научный и практический интерес к эмоциональному выгоранию не ослабевает, особенно после недавних законодательных подтверждений, которые были описаны на всемирной ассамблее здравоохранения, высшем руководящем органе Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), которая проходила 20-28 мая в Женеве, и где синдром эмоционального выгорания официально признан болезнью. Таким образом, ВОЗ поставила точку в многолетних дебатах экспертов по этой проблеме. Отныне выгорание на работе указано с этим описанием в каталоге Международной классификации болезней (МКБ-11), новая редакция которого состоит из 55 000 заболеваний, симптомов и причин травм. Таким образом, включение синдрома выгорания с кодом QD85 в МКБ-11 является основанием для наблюдения у специалиста и получения медицинской помощи. Классификационный список МКБ впервые пересмотрен за последние почти 30 лет и вступает в силу 1 января 2022 года [48].

Во многом изменения обусловлены тем, что объяснительный потенциал существующих на сегодняшний день концепций не является

исчерпывающим. Более того, доминирующий сегодня в психологии подход к выгоранию как явлению, возникающему исключительно в сфере профессиональной занятости, представляется нам несколько упрощенным, не позволяющим в полной мере раскрыть его сущность. Данное вышеописанное нововведение позволит более глубоко заняться проблемой профессионального выгорания не только на теоретическом уровне, но и по части новейших методических разработок и их внедрение в профессиональную деятельность конкретной специализации без обобщающих данных, направленных на все сферы человеческой деятельности.

Таким образом, в данной статье мы сделали попытку подвергнуть критическому анализу ситуацию, сложившуюся в отечественной науке по отношению к феномену выгорания, сделать акцент на зарубежных концепциях, рассматривающих возможность возникновения выгорания вне контекста профессиональной деятельности, однако не нашедших своих сторонников среди российских исследователей, а также выборочно осветить исследования, убедительно доказывающие, что причиной выгорания могут стать не только профессиональные стрессы [64].

2.3. Взаимосвязь рефлексивности и профессионального выгорания

Основная проблема, состоит в том, что рефлексия является механизмом влияния на уровень проявления других субъективных факторов развития профессионального выгорания. Это означает, что между рефлексивностью и указанными субъективными факторами, к которым мы относим жизнестойкость, иррациональные убеждения, профессиональную мотивацию и самоотношение, должны наблюдаться статистические связи [89].

Как нам уже известно, состояние выгорания характеризуется, нарастанием физического, эмоционального и умственного истощения, то, по нашему предположению, личность специалиста, находящаяся в данном состоянии, не может быть способной к полноценному осуществлению рефлексии, так как ее свойство рефлексивности не может функционировать в достаточной степени качественно. Если наше предположение верно, то между данными компонентами частей рефлексии работника должны существовать статистически значимые взаимосвязи.

В психологии проведено небольшое количество исследований, направленных на исследование созависимости рефлексии и профессионального выгорания.

Ученым было важно выяснить, имеет ли профессиональная принадлежность значение для определения выраженности данных компонентов рефлексии. Для этого выраженность рефлексивности и состояния выгорания например у педагогов сравнивались с теми же параметрами у представителей другой профессиональной группы, содержание каждодневной деятельности которой отличается от содержания педагогической деятельности.

Рефлексия является одной из важных профессиональных компетенций специалистов социномических профессий. Рефлексия, в зависимости от ее типа, может являться как фактором профилактики, так и предиктором формирования профессионального выгорания [74].

Рефлексия как базовое качество профессионального мышления способствует регуляции практичности и эффективности профессиональной деятельности и снижает уровень профессионального выгорания.

Рефлексия занимает главенствующее место в структуре саморегуляции, однако развитость рефлексии не означает ее продуктивность. Перспективной областью изучения данной проблемы является установление характера детерминации синдрома профессионального выгорания отдельными параметрами рефлексии. Одним из вариантов деструктивного стиля, связанного с рефлексивными размышлениями, является руминативное мышление, связанное с различными патологическими симптомами, пессимизмом, нейротизмом, а также с недостатком социальной поддержки. В когнитивной психотерапии рефлексия рассматривается в качестве важнейшего внутреннего механизма развития мышления, коррекции когнитивных искажений и дисфункциональных убеждений.

Полученные в ряде проанализированных работ, результаты взаимосвязи параметров выгорания и различных видов рефлексии подтверждают конструктивное влияние системной рефлексии и деструктивное влияние интроспективной рефлексии на процесс профессионального выгорания у специалистов социэкономических профессий. Рефлексия, по всей видимости, может рассматриваться как ведущий протективный фактор профессионального выгорания у специалистов. Полученные взаимосвязи, которые описывают исследователи рефлексии с эмоциональным истощением, деперсонализацией и профессиональными достижениями, а также с длительностью прохождения супервизий, позволяют утверждать, что специалисты, систематически уделяющие время рефлексии гораздо менее подвержены тревоге по поводу собственных профессиональных достижений, профессиональному цинизму и эмоциональному истощению по сравнению со специалистами, не уделяющими внимания собственной рефлексивности. Эти результаты были проанализированы в исследованиях Н.А. Польской и М.Н. Мухаметзяновой .

которые подтверждали эмпирически данные о снижении эмоциональной самоэффективности при недооценивании возможностей восстановления собственных эмоциональных ресурсов. Полученные данные вписываются в модель А. Лэнгле и В. Франкла, согласно которой специалистам социномических профессий необходимо иметь способность к саморефлексированию и занимать позицию наблюдателя по отношению к собственным чувствам, мыслям и действиям.

Разный вклад выделенных форм рефлексии в формирование синдрома профессионального выгорания у специалистов социномических профессий определяет, в свою очередь, эффективность внутренних механизмов совладания с профессиональным стрессом. Перестройка рефлексивных процессов (снижение деструктивных и наращивание конструктивных способов совладания) в процессе прохождения супервизии и интервизии способна препятствовать развитию профессионального выгорания у специалистов помогающих профессий [69].

Например, педагог, владеющий рефлексией, как средством самопознания, обладающий способностью концентрировать свое сознание на себе, на своем внутреннем мире и на взаимоотношениях с другими, а также его социально психологическая компетентность являются показателями психологического здоровья. Выявлено, что высший уровень психологического здоровья педагога неразрывно связан с адекватным личностным производством смысловых ориентаций, определением общего смысла жизни, жизненных стратегий, отношений к другим и к себе. Педагог должен обладать возможностью личностного выбора и автономного развития. Такой подход в качестве механизмов психологического здоровья рассматривает самопознание, способность к принятию решения и проектированию будущего, возможность видеть альтернативы, готовность исследовать и эффективно использовать свои ресурсы и нести ответственность за сделанный выбор. Следовательно, рефлексия является

универсальным механизмом самокоррекции, самоизменения и саморазвития педагога, что ведет к минимизации профессионального выгорания.

Социальная адаптабельность людей таких профессий может вступать во внутреннее противоречие с его потребностью в профессионально-личностной идентичности: Кто я? В чем моя роль? Во имя чего я работаю? Это побуждает его постоянно рефлексивно осмысливать и поддерживать свою профессиональную философию, состоящую из системы ценностных ориентаций и основных принципов, которые задают смысл его деятельности, помогают в определении целей, становятся аргументами при принятии решений. В таком контексте рефлексия педагога выступает как его способность к анализу, осмыслению и конструированию смыслообразующей ценностной основы своей деятельности, основанной на отражении себя как субъекта деятельности, личности и индивидуальности в системе общественных отношений.

Уровень развития рефлексивных свойств личности является определяющим фактором достижения высокого профессионализма в деятельности. К рефлексивным свойствам относятся способность отображать внутренний мир другого человека, понимать его. Умение анализировать основания своих действий, просчитывать их близкие и дальние последствия, умение контролировать и оценивать свое поведение в конфликтной ситуации необходимо для любого педагога. Практическая реализация такой деятельности предполагает высокий уровень профессионализма, важным компонентом которого является его способность к профессиональной рефлексии.

В целом, можно сказать, что от недостатка рефлексии страдает качество работы, теряется ее психологическая основа – направленность сознания специалиста на клиента. Остается не замкнутой та рефлексивная дуга в профессиональном сознании, которая должна охватывать системное отношение его деятельности «специалист–клиент» и направлять каждый ее шаг.

Таким образом, необходимость развития рефлексивной способности – одна из приоритетных задач поддержания психологического здоровья специалистов преимущественно социномических профессий. Эффективное развитие рефлексии как средства реализации профессиональной деятельности происходит, если используются не только спонтанные, а и произвольные способы рефлексирования, которыми можно овладеть в ходе специального обучения.

Резюмируя различные подходы в определении понятия рефлексии в деятельности специалистов социномических профессий, можно сказать, что рефлексия в этой сфере - это процесс мысленного (предваряющего или ретроспективного) анализа какой-либо профессиональной проблемы, в результате которого возникает личностно окрашенное осмысление сущности проблемы и новые перспективы ее решения. Таким образом, рефлексивный специалист - это думающий, анализирующий, исследующий свой опыт профессионал. Это внимательный слушатель, умный наблюдатель, проницательный собеседник.

Подводя итог, следует сказать, что рефлексия действительно имеет практическую значимость. Для того чтобы лучше организовать свою деятельность, ускорить процесс самосовершенствования, раскрыть свой творческий потенциал, свободней выражать свои чувства на бумаге, как негативные, так и позитивные каждый из нас может составить свою программу личностного роста, которая по-новому раскроет грани межличностных отношений, повысит уровень эмпатии к окружающим людям. Работа над собой - это внутренняя организация всей жизни, это стиль и содержание жизни.

Рефлексия позволяет стать не просто более проницательным по отношению к себе и своим клиентам, но и во многом способствует его личностному и профессиональному росту. Чем глубже развита у человека рефлексия, тем в большей мере он способен быть субъектом своей жизни, тем большую ответственность он испытывает перед собой и другими,

ориентируясь на сознательно поставленные цели. Уверенно можно сказать, что способность человека к рефлексии – это фактор и средство его личностного роста. В этом смысле рефлексия обладает мощной развивающей функцией.

Овладение рефлексией как способностью к критическому самоанализу также обогащает профессиональную Я-концепцию. Наблюдая себя в разных ситуациях и оценивая свои возможности и способности, сравнивая себя со своими коллегами, педагог лучше осознает свои сильные и слабые стороны, индивидуальные особенности своей личности. Приобретаемый в рефлексии опыт самопознания обогащает и расширяет его представления о самом себе, как личности и профессионале. Это позволяет ему строить более адекватные его возможностям цели на будущее. Специалист, практикующий рефлексивный анализ своих планируемых поступков, как правило, демонстрирует профессиональную компетентность и скорее достигает намеченных целей. В этом проявляется самопознавательная и самоорганизующая функция рефлексии, тем самым решается задача поддержания психологического здоровья специалиста [83].

Очевидно, что без формирования профессиональной рефлексии невозможно гармоничное развитие составляющих профессионального мышления, а также профессионально важных качеств. Профессиональные знания и умения превращаются в мертвый груз и быстро утрачиваются без осознания и внутреннего осмысления их специалистом, не говоря уже о развитии личностных особенностей и психологических позиций [78].

Рефлексируя собственное психо-эмоциональное состояние специалист получает возможность вовремя и эффективно использовать различные способы и методы саморегуляции: связанные с управлением дыханием, тонусом мышц, движением, с воздействием слова и образа и т.п. [90]

В нашем теоретическом исследовании мы исходили из предположения о том, что взаимообусловленность компонентов рефлексивности и состояния психического выгорания при их крайне низких и высоких уровнях

значениях дает основания рассматривать рефлекссию как психологический механизм ценностно-смысловой регуляции состояния профессионального выгорания у специалистов соционOMICеских профессий, специфика структурной организации которой определяется проецированием профиля профессиональной деятельности [73].

Анализ психолого-педагогической литературы позволил сделать вывод о том, что проблеме профилактики профессионального выгорания, уделяется все еще недостаточное внимание, учитывая ее значимость и актуальность. Это определило задачу организации опытно-экспериментальной работы в условиях основных соционOMICеских профессиях(врач, педагог, психолог), которая, по нашему предположению, должна способствовать созданию эффективной системы профилактики профессионального выгорания.

Материалом для рефлексии в данных формах работы являются такие проблемы, как: понимание и восприятие себя в профессии; эффективность профессиональных действий, применяемых в трудных случаях; формальные и организационные вопросы; взаимоотношения с трудными оппонентами; взаимоотношения с участниками супервизии. Основная цель рефлексии - поиск решения профессиональных и личностных проблем и расширение горизонта их понимания. При этом ставятся следующие задачи: осознание профессиональных деструкций, блокирующих продуктивность профессионального взаимодействия; расширение представлений о профессии в противовес ранее сформированным установкам; развитие способности к рефлексии своего профессионального поведения и своих чувств в межличностном взаимодействии; повышение сензитивности к групповым процессам и чувствам других людей; формирование навыков коллегиальной психологической поддержки; психологическая профилактика деформации путем проработки неудач в практике работы [87].

Выводы по второй главе

Анализ литературы по проблеме профессионального выгорания позволил сделать следующий вывод: синдром профессионального выгорания в психологии рассматривается как специфическое явление, проявляющееся в профессиональной деятельности у лиц без признаков психической патологии. Несмотря на то, что симптоматика присущая профессиональному выгоранию, рассматривается как вариант нормы, формирование эмоционального истощения может способствовать развитию патологических реакций. Таким образом, выгорание может рассматриваться как феномен, находящийся на границе «нормы» и «патологии» и представляющий собой крайний вариант нормы.

Дальнейшие научные исследования в сфере профессионального выгорания могут быть сконцентрированы на следующих вопросах и проблемах: не изучено влияние ситуационных факторов на синдром профессионального выгорания; существует ли обратная взаимосвязь влияния выгорания на уровень выраженности личностных характеристик человека?

Перспективное направление в исследовании профессионального выгорания заключается в изучении личностных детерминант человека и выгорания, изучение взаимосвязей отдельных независимых личностных характеристик, анализ связей между структурной организацией личностных характеристик и выгоранием. Существуют ли взаимосвязь между личностными характеристиками, особенностями человека, личностными чертами и предрасположенностью к выгоранию? Такого рода научных исследований практически не проводилось, что подтверждает ограниченность информации о том, какие факторы способствуют детерминации профессионального выгорания.

Анализируя и изучая все существующие исследования профессионального выгорания, можно заметить существенный недостаток всех исследований. Он связан с аналитикой самих исследований.

Подавляющее большинство исследований синдрома профессионального выгорания посвящено выявлению корреляционных связей выгорания с отдельными, независимыми друг от друга параметрами личности. Попытки рассмотрения зависимости выгорания от структуры личностных черт, представленные в некоторых научных работах, носят декларированный характер и не имеют эмпирического подтверждения.

Еще одним недостатком существующих научных исследований профессионального выгорания является их мозаичность, которая проявляется в спонтанном и теоретически необоснованном обращении внимания на отдельные моменты тех или иных особенностей мотивационной сферы или области личностных черт, что не способствует созданию целостного представления обо всей совокупности внутренних факторов, взаимодействующих с выгоранием.

Указанные выше особенности изучения личностных особенностей человека, участвующих в возникновении выгорания, закономерно создают базу для проявления противоречивых результатов. Эта тенденция пронизывает практически все области исследований взаимосвязи выгорания с индивидуальными характеристиками личности: уровнем социально-демографических факторов, результаты влияния личностных черт человека, особенности взаимодействия выгорания с мотивационными характеристиками.

Аналитический подход, характеризующийся изучением корреляционных связей отдельных факторов внешней среды или личностных особенностей с выгоранием, недостаточен для решения данной проблемы, требуется ее осмысление с несколько иных теоретических позиций. Основная задача в этом плане видится в создании теоретической концепции, способной собрать воедино разрозненные эмпирические исследования факторов, влияющих на развитие выгорания, и создать целостное представление о данном феномене, системе факторов, участвующих в его возникновении, и своеобразии взаимодействия с ними.

ГЛАВА 3. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СОЦИОНОМИЧЕСКИХ ПРОФЕССИЙ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ РЕФЛЕКСИВНОСТИ

3.1. Организация исследования

Целью исследования является выявление особенностей профессионального выгорания представителей социэкономических профессий с разным уровнем рефлексивности.

В исследовании приняли участие представители социэкономических профессий разных регионов РФ: Челябинск, Екатеринбург.

Выборку для исследования составили 60 профессионалов «субъект-субъектных» сфер деятельности, а именно: 20 психологов; 20 врачей (медицинских работников); 20 учителей (преподавателей).

В исследовании приняли участие сотрудники следующих организаций: медицинские работники Городской клинической больницы № 8 г.Челябинска; учителя коррекционной школы г.Челябинска; практические психологи г.Екатеринбурга и г.Челябинска.

Гипотезы исследования состояли в следующих предположениях:

1. Существует связь между компонентами профессионального выгорания и уровнем рефлексивности среди представителей социэкономических профессий.
2. Существует связь между компонентами профессионального выгорания и видами рефлексивности среди представителей социэкономических профессий.

Исследование является эмпирическим, поскольку реализуется опытным путем при помощи методов, при которых регистрируются и обобщаются факты, выявляются эмпирические закономерности.

Для решения поставленных исследовательских задач в работе были использованы следующие теоретические, эмпирические методы, а также методы количественной обработки данных:

1. Теоретические методы: анализ, сравнение, обобщение и изучение теоретических и практических исследований феноменов рефлексии и профессионального выгорания в отечественной и зарубежной психологии.

2. Эмпирические методы:

- для диагностики синдрома профессионального выгорания: методика выгорания (перегорания) Маслач (англ. Maslach Burnout Inventory, сокр. MBI (в адаптации Водопьяновой, дополнена математической моделью НИПНИ им. Бехтерева).

- для диагностики типа рефлексии: методика «Дифференцированный тип рефлексии» Д.А. Леонтьева, Е.М. Лаптевой, Е.Н.Осина, А.Ж. Салиховой;

- для измерения уровня степени развития рефлексивности: методика диагностики рефлексивности (А.В. Карпов, В.В. Пономарева);

- для диагностики уровня выраженности и направленности рефлексии: методика уровня выраженности и направленности рефлексии М. Гранта;

3. Методы математической статистики: Манна-Уитни U критерий, Критерий Краскела-Уоллиса, Корреляционный анализ.

4. Методы обработки результатов: количественный и качественный анализ; обнаружение различий с использованием программы «Statistica 6.0 for Windows»; сравнительный анализ, графические методы представления полученных данных).

На первом этапе исследования был проведен теоретический анализ проблем рефлексии и синдрома профессионального выгорания личности в современной психологии.

Затем был осуществлен подбор методического инструментария исследования и организованы соответствующие процедуры его проведения.

С помощью психологических методик выявили особенности связи между компонентами синдрома профессионального выгорания и параметрами рефлексивности среди представителей социономических профессий.

Далее определяли степень и характер связи между компонентами профессионального выгорания и уровнем рефлексивности.

Затем провели сравнительный анализ взаимосвязи компонентов синдрома профессионального выгорания и показателями рефлексивности.

3.2. Описание методик

Для решения задач исследования и проверки сформированных гипотез был выбран следующий методологический инструментарий:

1. Для диагностики типа рефлексии была выбрана методика «Дифференцированный тип рефлексии» Д.А. Леонтьева, Е.М. Лаптевой, Е.Н.Осина, А.Ж. Салиховой;
2. Для измерения уровня степени развития рефлексивности была выбрана методика диагностики рефлексивности (А.В. Карпов, В.В. Пономарева);
3. Для диагностики уровня выраженности и направленности рефлексии была выбрана методика уровня выраженности и направленности рефлексии М. Гранта;
4. Для диагностики синдрома профессионального выгорания была выбрана методика выгорания (перегорания) Маслач (англ. Maslach Burnout Inventory, сокр. МВІ (в адаптации Водопьяновой, дополнена математической моделью НИПНИ им. Бехтерева).

Рассмотрим более подробно выбранные для исследования методики.

Описание методики «Дифференцированный тип рефлексии» Д.А. Леонтьева.

Для диагностики типа рефлексии была выбрана методика «Дифференцированный тип рефлексии» Д.А. Леонтьева, Е.М. Лаптевой, Е.Н.Осина, А.Ж. Салиховой.

Опросник «Дифференциальный тип рефлексии» - это авторская психодиагностическая методика, разработанная с целью диагностики типа рефлексии - как устойчивой личностной черты. Методика была разработана в 2009 году учеными: Д.А, Леонтьевым, Е.М.Лаптевой, Е.Н. Осиным и А.Ж. Салиховой.

Рассмотрим теоретические основы методики.

Наиболее ярко идея о позитивной роли рефлексии в становлении личности звучит в работах С.Л. Рубинштейна. По его мнению, исходно человек

существует «внутри жизни», устанавливая отношение к ее отдельным явлениям, но не к жизни в целом: будучи неспособным выйти за ее пределы, человек ведет жизнь, сравнимую с природным процессом. Возникновение рефлексии позволяет человеку прервать цепь детерминации явлениями своего жизненного мира и занять позицию по отношению к жизни; согласно С.Л. Рубинштейну, именно становление рефлексии является решающим, поворотным моментом, который дает человеку возможность сознательно строить собственную жизнь.

Присущая развитому человеческому сознанию способность к рефлексии выступает одной из ключевых предпосылок перехода от режима детерминированности к режиму самодетерминации: бытие определяет неразвитое сознание, но развитое сознание может начать со своей стороны определять бытие. Рефлексия в данном случае понимается как способность произвольного обращения человеком сознания на самого себя и имеет два аспекта: механизм произвольного манипулирования идеальными содержаниями в умственном плане, основанный на переживании дистанции между своим сознанием и его интенциональным объектом и направленность этого процесса на самого себя как на объект рефлексии.

В то же время в психологии накоплен ряд эмпирических данных, свидетельствующих о негативных эффектах рефлексивных размышлений (гиттайоп), связанных с сосредоточением на симптомах дистресса, возможных причинах и последствиях этих симптомов. Получены многочисленные эмпирические подтверждения связи рефлексивных размышлений с депрессией, дезадаптивными стилями совладания, пессимизмом, нейротизмом, а также их обратной связи с успешностью в решении задач и социальной поддержкой. Подобные противоречия связаны с тем, что единый термин «рефлексия» используется в разных контекстах для обозначения различных феноменов. Полному отсутствию самоконтроля, сосредоточенности лишь на внешнем интенциональном объекте деятельности

(что можно обозначить термином «арефлексия») могут быть противопоставлены три качественно различных процесса:

1. интроспекция (самокопание), связанная с сосредоточенностью на собственном состоянии, собственных переживаниях;
2. системная рефлексия, связанная с самодистанцированием и взглядом на себя со стороны, позволяющая охватить одновременно полюс субъекта и полюс объекта;
3. квазирефлексия, направленная на объект, не имеющий отношения к актуальной жизненной ситуации и связанная с отрывом от актуальной ситуации бытия в мире.

Сознание, направленное на внешний мир.	Сознание, не направленное на
внешний мир,	Сознание, направленное на себя
Системная рефлексия	Интроспекция
Сознание, не направленное на себя	Арефлексия
Квазирефлексия	

Из трех описанных форм рефлексии системная рефлексия является наиболее адаптивной, и именно эта форма связана с самодетерминацией. Интроспекция в такой же мере односторонняя, как и арефлексия, и, как следует, в частности, из данных Ю. Куля, в ситуациях практической деятельности интроспективная «ориентация на состояние» проигрывает арефлексивной «ориентации на действие», хотя в контексте психотерапии она может быть весьма продуктивна. Квазирефлексия, уводящая в резонерские спекуляции и беспочвенные фантазии, является скорее формой психологической защиты через уход от неприятной ситуации, реальное разрешение которой не просматривается.

Системная рефлексия оказывается наиболее объемной и многогранной, хотя ее осуществление достаточно сложно, именно она позволяет видеть как саму ситуацию взаимодействия во всех ее аспектах, включая и полюс субъекта, и полюс объекта, так и альтернативные возможности. Для того чтобы успешно решать какую-то задачу, надо видеть максимальное количество ее элементов. Часто при решении жизненных, экзистенциальных проблем мы терпим

неудачу, потому что мы не видим одного важного элемента проблемной ситуации — самих себя, поэтому, в частности, практически невозможно оказывать психологическую помощь своим близким, ибо невозможно выполнять роль психотерапевта, одновременно будучи элементом проблемной ситуации. А. Лэнгле отмечает необходимость решения двойной задачи соотнесения для того, чтобы быть самим собой: соотноситься с другими и соотноситься с самим собой. Для этого «нужно сначала увидеть самого себя и составить картину себя, что становится возможным благодаря определенной внутренней и внешней дистанции по отношению к собственным чувствам, решениям, действиям».

Эта возможность не реализуется автоматически, даже человек с высоким уровнем развития рефлексивности и к самодистанцированию не обязательно проявляет эту способность и может в конкретной ситуации действовать вполне машинально. В основе системной рефлексии лежит уникальная и достаточно редкая человеческая способность — смотреть на себя со стороны. Еще У. Джеймс различал два аспекта Я: - Я познаваемое и Я познающее. Подобное «вертикальное» расщепление Я на образ себя, описываемый через набор содержательных атрибутов (Я-концепцию, или Я-образ), и внутренний центр, не имеющий никаких описательных характеристик, но наличие которого принципиально важно как предпосылка субъектности, активности, иницируемой самим субъектом (экзистенциальное Я, или Я-центр), обнаруживается у самых разных авторов. Благодаря такому расщеплению, которое наиболее точно описано В. Франклом в терминах фундаментальной антропологической способности самодистанцирования, субъект оказывается в состоянии занять позицию по отношению к самому себе и из нее осуществить действия по отношению к самому себе.

Самодистанцирование — это возможность отстраниться, посмотреть на себя со стороны, вынырнуть из потока собственной жизни. Клинические психологи знают, что непринятие себя таким, какой есть, — не очень

благоприятный симптом, однако абсолютное принятие себя как данности немногим лучше; способность самодистанцирования позволяет избирательно относиться к самому себе как к авторскому проекту, заботиться о себе и работать над собой, предпринимая усилия по направленному изменению того, что субъект считает нужным изменить.

Разведение четырех указанных видов процессов опирается на логическое различие четырех возможных фокусов направленности сознания: на внешний интенциональный объект (арефлексия), на самого субъекта (интроспекция), на себя и на объект одновременно, что предполагает самодистанцирование, способность посмотреть на себя со стороны (системная рефлексия) и на посторонние объекты за пределами актуальной ситуации (квазирефлексия). Из изложенной модели вытекает, что именно системная рефлексия, в которой направленность сознания на себя происходит не за счет, а в дополнение к его направленности на внешнюю ситуацию, представляет собой единственную полноценную разновидность рефлексии, в полной мере выполняющую приписываемые рефлексии позитивные функции; остальные разновидности являются психологически неполноценными и «отвечают» за психологически неблагоприятные последствия направленности сознания на себя, описанные выше.

В основу «Дифференциального теста рефлексии» Леонтьева лег набор из 82 оригинальных пунктов, сгруппированных в 4 теоретически обоснованных шкалы:

1. Арефлексия;
2. Самокопание;
3. Системная рефлексия;
4. Квазирефлексия.

Рассмотрим вторую методику – **«Методика диагностики уровня рефлексивности» А.В. Карпов, В.В. Пономарева.**

Для измерения уровня степени развития рефлексивности была выбрана методика диагностики рефлексивности (А.В. Карпов, В.В. Пономарева).

Методика представляет собой опросник, предназначенный для измерения степени развития такого личностного свойства, как рефлексивность. Методика была разработана на русском языке в 2003 году.

Шкалы «Методика диагностики уровня рефлексивности» А.В. Карпов, В.В. Пономарева:

1. Ретроспективная рефлексия;
2. Рефлексия настоящей деятельности;
3. Рассмотрение будущей деятельности;
4. Рефлексия общения и взаимодействия с другими людьми.

Рассмотрим теоретические основы Методики Карпова.

Общие представления о рефлексивности можно резюмировать в следующих положениях:

1. Рефлексивность как психическое свойство представляет собой одну из основных граней той интегративной психической реальности, которая соотносится с рефлексией в целом. Двумя другими ее модусами являются рефлексия в ее процессуальном статусе и рефлексирование как особое психическое состояние. Эти три модуса теснейшим образом взаимосвязаны и взаимодетерминируют друг друга, образуя на уровне их синтеза качественную определенность, обозначаемую понятием "рефлексия". В силу этого, разрабатываемая методика должна ориентироваться не только непосредственно на рефлексивность как психическое свойство, но также и опосредствованно учитывать его проявления в двух других отмеченных модусах. Отсюда следует, что те поведенческие и интроспективные индикаторы, в которых конкретизируется теоретический конструкт, а также сами вопросы методики, должны учитывать и рефлексивность как психическое свойство, и рефлекссию как процесс, и рефлексирование как состояние.

2. Наряду с этим, как показывает анализ литературных данных, диагностика свойства рефлексивности должна обязательно учитывать и дифференциацию ее проявлений по другому важному критерию, основанию – по ее направленности. В соответствии с ним, как известно, выделяют два типа рефлексии, которые условно обозначаются как "интра- и интерпсихическая" рефлексия. Первая соотносится с рефлексивностью как способностью к самовосприятию содержания своей собственной психики и его анализу, вторая со способностью к пониманию психики других людей, включающей наряду с рефлексивностью как способностью "встать на место другого" также и механизмы проекции, идентификации, эмпатии.

Следовательно, общее свойство рефлексивности включает оба указанных типа, а уровень развития данного свойства является производным от них одновременно.

3. Содержание теоретического конструкта, а также спектр определяемых им поведенческих проявлений – индикаторов свойства рефлексивности предполагает и необходимость учета трех главных видов рефлексии, выделяемых по так называемому "временному" принципу: ситуативной (актуальной), ретроспективной и перспективной рефлексии.

1. Ситуативная рефлексия обеспечивает непосредственный самоконтроль поведения человека в актуальной ситуации, осмысление ее элементов, анализ происходящего, способность субъекта к соотнесению своих действий с ситуацией и их координации в соответствии с изменяющимися условиями и собственным состоянием. Поведенческими проявлениями и характеристиками этого вида рефлексии являются, в частности, время обдумывания субъектом своей текущей деятельности; то, насколько часто он прибегает к анализу происходящего; степень развернутости процессов принятия решения; склонность к самоанализу в конкретных жизненных ситуациях.

2. Ретроспективная рефлексия проявляется в склонности к анализу уже выполненной в прошлом

деятельности и свершившихся событий. В этом случае предметы рефлексии – предпосылки, мотивы и причины произошедшего; содержание прошлого поведения, а также его результативные параметры и, в особенности, допущенные ошибки. Эта рефлексия выражается, в частности, в том, как часто и насколько долго субъект анализирует и оценивает произошедшие события, склонен ли он вообще анализировать прошлое и себя в нем.

3. Перспективная рефлексия соотносится: с функцией анализа предстоящей деятельности, поведения; планированием как таковым; прогнозированием вероятных исходов и др. Ее основные поведенческие характеристики: тщательность планирования деталей своего поведения, частота обращения к будущим событиям, ориентация на будущее. Подчеркнем, что предложенная выше общая стратегия изучения проблемы рефлексии – именно в силу своего общего характера – может быть реализована лишь в комплексных и систематических исследованиях, в ряде их взаимодополняющих циклов.

Опросник состоит из 27 пунктов, ответы на которые формируются по 7-бальной шкале Ликкерта:

- 1 – абсолютно неверно;
- 2 – неверно;
- 3 – скорее неверно;
- 4 – не знаю;
- 5 – скорее верно;
- 6 – верно;
- 7 – совершенно верно

По опроснику формируется одно значение, характеризующее общую степень развития рефлексивности личности.

Интерпретация результатов проводится следующим образом:

1. Проводится обработка результатов. Из 27 утверждений опросника 15 являются прямыми (номера утверждений: 1, 3, 4, 5, 9, 10, 11, 14, 15, 18, 19, 20, 22, 24, 25). Остальные 12 – обратные утверждения. Для получения итогового балла суммируются: а) в прямых утверждениях

цифры, соответствующие ответам испытуемых; б) в обратных утверждениях – значения, замененные на те, что получаются при переворачивании шкалы ответов.

Все пункты можно сгруппировать в четыре группы:

- 1). Ретроспективная рефлексия деятельности (номера утверждений: 1,4, 5, 12, 17, 18, 25, 27);
- 2) Рефлексия настоящей деятельности (номера утверждений: 2, 3, 13, 14, 16, 17, 18, 26);
- 3) Рассмотрение будущей деятельности (номера утверждений: 3, 6, 7,10, 11, 14, 15, 20);
- 4) Рефлексия общения и взаимодействия с другими людьми(номера утверждений: 8, 9, 19, 21, 22, 23, 24, 26).

Полученные сырые баллы переводятся в стены (таблица 8):

Таблица 8

Стены и сырые баллы (по методике Карпова)

Стены	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Сырые баллы	80 и ниже	81-100	101-107	108-113	114-122	123-130	131-139	140-147	148-156	157-171	172 и выше

Результаты равные или больше семи стенов свидетельствуют о высоком уровне рефлексивности. Человек с таким баллом в большей степени склонен обращаться к анализу своей деятельности и поступков других людей, выяснять причины и следствия своих действий как в прошлом, так в настоящем и в будущем. Ему свойственно обдумывать свою деятельность в мельчайших деталях, тщательно планировать и прогнозировать все возможные последствия.

Результаты в границах от четырех до семи стенов - индикаторы среднего уровня рефлексивности.

Результаты меньше четырех стенов свидетельствуют о низком уровне развития рефлексивности. Это проявляется в том, что человеку сложно поставить себя на место другого и регулировать собственное поведение.

Рассмотрим третью методику - **«Методика уровня выраженности и направленности рефлексии М. Гранта»**.

Для диагностики уровня выраженности и направленности рефлексии была выбрана методика уровня выраженности и направленности рефлексии М. Гранта.

Методика предназначена для оценки уровня выраженности рефлексивности субъекта разной направленности.

Рефлексия (от позднелат. reflexio - обращение назад) - это обращение внимания субъекта на самого себя и на свое сознание, в частности, на продукты собственной активности, а также на их переосмысление. В частности, в традиционном смысле, содержания и функции собственного сознания, в состав которых входят личностные структуры (ценности, интересы, мотивы), мышление, механизмы восприятия, принятия решений, эмоционального реагирования, поведенческие шаблоны. Рефлексия определяется в психологии и как особый психический процесс, и как свойство личности, и как психическое состояние. Как специфическая для человека способность, рефлексия это принципиально присущая ему возможность восприятия не только внешнего, но и внутреннего мира. Это способность к самоотражению своей психики, что является основой свойства и феномена сознания.

Одновременно рефлексия можно и нужно рассматривать в контексте общения, коммуникации, т.е. в ситуациях, где она обеспечивает понимание себя и другого, формирование образов своего и чужого "Я". Процесс рефлексии включает, таким образом, анализ собственного мышления, а также общения с другими людьми, рассуждение за другое лицо и понимание другого.

В связи с этим выделяют две формы рефлексии: рефлексия собственной деятельности и рефлексия внутреннего мира другого человека.

Опросник состоит из двух шкал:

1. Ауторефлексии (рефлексия собственных переживаний, анализ своих внутренних желаний, мотивов, целей);
2. Социорефлексии (осознание переживаний других людей).

Каждая шкала включает в себя 10 прямых и обратных утверждений, каждое из которых, в свою очередь, оценивается по 6 балльной шкале:

- 1 - абсолютно не согласен,
- 2 - не согласен,
- 3 - скорее не согласен,
- 4 - скорее согласен,
- 5 - согласен,
- 6 - абсолютно согласен.

Таким образом, в результате диагностики получают два показателя - саморефлексии и социорефлексии, варьирующиеся от 10 до 60 баллов.

Анализируется соотношение двух форм рефлексии.

Наиболее "адаптированным" считается средний уровень саморефлексии и высокий или выше среднего уровень социорефлексии.

Опросник состоит из 20 вопросов.

Пример интерпретации результатов:

1. Ауторефлексия - $AP = 48$ 76% ;
2. Социорефлексия - $CP = 34$ 48% .

Процентное соотношение результатов означает следующее:

- 0% - 20% низкий показатель;
- 21% - 40% пониженный показатель;
- 41% - 60% средний показатель;
- 61% - 80% повышенный показатель;
- 81% - 100% высокий показатель.

Повышенный уровень склонности к самоанализу содержания и

функций собственного сознания, в состав которых входят личностные структуры (ценности, интересы, мотивы), мышление, память, механизмы внутренних ощущений, восприятия, принятия решений, эмоционального реагирования, поведенческие шаблоны.

Средний уровень склонности к анализу содержания и функций сознания других людей - стремления к пониманию их чувств, переживаний, мыслей, мнений, убеждений, мотивов поведения, особенностей характера, отношения к окружающим.

Рассмотрим четвертую методику - **«Методика выгорания (перегорания) Маслач»** (англ. **«Maslach Burnout Inventory»**, сокр. **MBI** (в адаптации Водопьяновой, дополнена математической моделью НИПНИ им. Бехтерева).

Для диагностики синдрома профессионального выгорания была выбрана «Методика выгорания (перегорания) Маслач» (англ. «Maslach Burnout Inventory», сокр. MBI (в адаптации Водопьяновой, дополнена математической моделью НИПНИ им. Бехтерева).

Опросник выгорания (перегорания) Маслач (англ. Maslach Burnout Inventory, сокр. MBI) – представляет собой тестовую методику, предназначенную для диагностики профессионального выгорания. Создана в 1986 году Maslach и Jackson, в России адаптирована Водопьяновой, дополнена математической моделью НИПНИ им. Бехтерева.

Рассмотрим теоретические основы методики.

В большинстве случаев профессиональное выгорание представляется как деструктивный процесс потери профессиональной эффективности, снижения коммуникативных качеств и развития нервно-психической дезадаптации вплоть до необратимых изменений личности. Причиной профессионального выгорания являются как неудовлетворительные условия работы, так и индивидуальные особенности личности работника. Наиболее тяжёлой является работа, предполагающая эмоциональный контакт с людьми в

качестве обязательной составляющей производственного процесса, например профессия учителя, менеджера, врача, следователя и.т.д.

Можно выделить две основных теоретических структуры синдрома эмоционального выгорания: первая представляет выгорание как синдром, состоящий из нескольких симптомов разной степени выраженности; вторая представляет выгорание как процесс, а индивида - находящимся на одной из его стадий. Опросником, представляющим первое теоретическое воззрение, является Методика диагностики уровня профессионального выгорания Бойко, второе - Опросник выгорания Маслач.

Опросник состоит из 22 пунктов, по которым возможно вычисление значений 3-х шкал:

1. «Эмоциональное истощение»;
2. «Деперсонализация»;
3. «Редукция профессиональных достижений».

«Эмоциональное истощение» проявляется в переживаниях сниженного эмоционального тонуса, повышенной психической истощаемости и аффективной лабильности, утраты интереса и позитивных чувств к окружающим, ощущении «пресыщенности» работой, неудовлетворенностью жизнью в целом. В контексте синдрома перегорания «деперсонализация» предполагает формирование особых, деструктивных взаимоотношений с окружающими людьми.

«Деперсонализация» проявляется в эмоциональном отстранении и безразличии, формальном выполнении профессиональных обязанностей без личностной включенности и сопереживания, а в отдельных случаях – в негативизме и циничном отношении. На поведенческом уровне «деперсонализация» проявляется в высокомерном поведении, использовании профессионального сленга, юмора, ярлыков.

«Редукция профессиональных достижений» отражает степень удовлетворенности медицинского работника собой как личностью и как профессионалом. Неудовлетворительное значение этого показателя отражает

тенденцию к негативной оценке своей компетентности и продуктивности и, как следствие, - снижение профессиональной мотивации, нарастание негативизма в отношении служебных обязанностей, тенденцию к снятию с себя ответственности, к изоляции от окружающих, отстраненность и неучастие, избегание работы сначала психологически, а затем физически.

Интерпритация результатов проводится следующим образом.

Испытуемому предлагается 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с работой. Испытуемый решает, чувствует ли вы себя таким образом на своей работе. Если у испытуемого никогда не было такого чувства, в листе для ответов он отмечает позицию 0 – "никогда". Если у испытуемого было такое чувство, он указывает, как часто он его ощущал, позиция 6 – "ежедневно".

Ответы испытуемого оцениваются следующим образом:

- 0 баллов - «Никогда»;
- 1 балл - «Очень редко»;
- 2 балла - «Редко»
- 3 балла - «Иногда»;
- 4 балла - «Часто»;
- 5 баллов - «Очень часто»;
- 6 баллов - «Каждый день».

Таблица 9

Методика диагностики профессионального выгорания К.Маслач.

Шкала	Пункты в прямых значениях	Пункты в обратных значениях	Максимальн ая сумма Баллов
Эмоциональное истощение	1, 2, 3, 8, 13, 14, 16, 20	6	54
Деперсонализация	5, 10, 11, 15, 22 30	-	30
Редукция профессионализма	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	-	48

Оценка уровней выгорания производится следующим образом (таблица 10):

Оценка уровней выгорания (методика К.Маслач)

Субшкала	Низкий уровень L	Средний уровень M	Высокий уровень H
Эмоциональное истощение (среднее - 19,73)	0-15	16-24	25 и больше
Деперсонализация (среднее - 7,78)	0-5	6-10	11 и больше
Редукция профессионализма (среднее - 32,93)	37 и больше	31-36	30 и меньше

Практическая значимость методики.

Данный опросник предназначен для определения степени выраженности и распространенности синдрома выгорания (перегорания) среди профессионального контингента, в том числе медицинских работников.

Методика может быть использована в практическом здравоохранении, образовании, бизнесе и управлении для своевременной и всесторонней диагностики синдрома перегорания с последующим определением мишеней и уровней профилактического воздействия, как в направлении оптимизации терапевтической среды, так и в отношении профилактики накопления эмоционального напряжения. Полученные данные могут быть рекомендованы при подготовке руководящих кадров с информированием и тренингом построения программ профилактической санации производственной обстановки в коллективе. Методика может применяться при проведении профессионального отбора.

3.3. Анализ и интерпретация результатов исследования

Для проведения эмпирического исследования была создана экспериментальная выборка, включающая представителей социномических профессий. В исследовании приняли участие представители социномических профессий разных регионов РФ: Челябинск, Екатеринбург. Выборку для исследования составили 60 профессионалов «субъект-субъектных» сфер деятельности, а именно: 20 психологов; 20 врачей (медицинских работников); 20 учителей (преподавателей).

При опросе респондентов также собиралась информация о стаже работе в социномической профессиональной деятельности.

На первом этапе исследования был проведен теоретический анализ проблем рефлексии и синдрома профессионального выгорания личности в современной психологии.

Затем был осуществлен подбор методического инструментария исследования и организованы соответствующие процедуры его проведения.

С помощью психологических методик выявили особенности связи между компонентами синдрома профессионального выгорания и параметрами рефлексивности среди представителей социномических профессий. Провели количественный и качественный анализ полученных данных. Определяли степень и характер связи между компонентами профессионального выгорания и уровнем рефлексивности.

Для исследования мы разделили всех испытуемых на 3 группы (N=60):

1. Группа – психологи (N=20).
2. Группа – врачи (N=20).
3. Группа – учителя (N=20).

В первую группу вошли 20 специалистов, из которых 19 женщин и 1 мужчина, возраст которых варьировался в диапазоне от 26 до 46 лет, все испытуемые имеют высшее психологическое образование. Стаж работы психологом варьировался от 1 года до 15 лет.

Во вторую группу вошли 20 специалистов, из которых 18 женщин и 2 мужчины, возраст которых варьировался в диапазоне от 42 до 75 лет, все испытуемые имеют высшее медицинское образование. Стаж работы медицинским работником варьировался от 5 года до 50 лет.

В третью группу вошли 20 специалистов, из которых 20 женщин, возраст которых варьировался в диапазоне от 41 до 65 лет, все испытуемые имеют высшее педагогическое образование. Стаж работы учителем варьировался от 10 года до 40 лет.

Рассмотрим результаты проведенного эмпирического исследования.

Рассмотрим статистический уровень достоверности различий среди показателей (структуры) рефлексивности, компонентов профессионального выгорания у разных представителей социномических профессий (психологов, врачей, учителей) выполненный с помощью критерия Краскела-Уоллиса.

Наглядно рассмотрим полученные данные в таблице 11.

Таблица 11

Статистический уровень достоверности различий среди показателей (структуры) рефлексивности, компонентов профессионального выгорания у разных представителей социномических профессий

№	Показатель	Психологи	Врачи	Учителя	Н-критерий	Уровень значимости
1	Системная Рефлексия	1000,5	544,5	285,0	43, 13	0,000
2	Интроекция (Рефлексия)	376,00	760,50	693,50	13,91878	0,0009
3	Квазе Рефлексия	373,50	716,50	740,00	13,93305	0,0009
4	Сумма 3 видов рефлексии (Системной, Интроективной, Квазе рефлексии)	714,00	742,00	374,00	13,79219	0,0010

5	Ретроспективная Рефлексия	924,00	620,50	285,50	33,52193	0,0000
6	Рефлексия настоящей деятельности	821,00	352,00	657,00	18,65937	0,0001
7	Рефлексия будущей Деятельности	914,00	679,00	237,00	38,82715	0,000
8	Рефлексия между людьми	954,00	611,00	265,00	39,04633	0,000
9	Сырые баллы	984,50	557,50	288,00	40,46918	0,000
10	Стены	969,00	542,50	258,50	41,84536	0,000
11	Эмоциональное Истощение	970,50	558,00	301,500	37,45014	0,000
12	Деперсонализация	867,50	570,50	392,00	19,13499	0,0001
13	Редукция профессиональных достижений	709,00	415,00	706,00	9,385309	0,0092
14	Ауто Рефлексия	799,00	735,50	295,50	24,79462	0,0000
15	Социо Рефлексия	552,50	676,50	601,00	1,304531	0,5209

На основе полученных данных можно сделать вывод о том, что среди представителей социномических профессий, наибольшие показатели в уровне рефлексивности имеют психологи. А наименьшие показатели в уровне рефлексивности имеют учителя. Т.е. среди психологов, участвующих в исследовании, чаще встречаются высокорефлексивные специалисты, чем среди врачей (медицинских работников) и учителей (педагогов).

Рассмотрим более подробно полученные результаты исследования относительно структуры рефлексии по Леонтьеву.

На основе полученных данных, можно сделать вывод о том, что среди представителей социномических профессий, принимавших участие в

исследовании существует значительная разница в структуре рефлексивности, а также разница в качестве рефлексивности.

У психологов наиболее преобладает «полезный» вид рефлексии (по Леонтьеву) – системная рефлексия. А также у психологов наименьшее значение занимает показатель «вредной» рефлексии (по Леонтьеву) – квазерефлексии.

На основе полученных данных можно сделать вывод о том, что у учителей крайне низкий показатель «полезной» системной рефлексии. В то время, как «вредная» квазерефлексия занимает наибольшее значение в структуре рефлексии у учителей.

Рассмотрим более подробно полученные результаты исследования относительно структуры рефлексии по Карпову.

На основе полученных данных, можно сделать вывод о том, что наибольшие показатели по ретроспективной рефлексии, которая отвечает за анализ прошлых событий, отмечаются у психологов. Это означает, что психологи склонны анализировать, обдумывать прошлое.

Психологи в целом склонны анализировать события прошлого, будущего и настоящего периодов.

Также можно отметить, что все виды рефлексии входящие в структуру рефлексивности в целом, именно у психологов имеют высокие показатели.

На основе полученных данных можно сделать вывод о том, что у учителей маловыражены показатели в структуре рефлексивности в целом. Учителя меньше анализируют, задумываются над событиями прошлого периода (ретроспективная рефлексия). А также у учителей маловыражены показатели отвечающие за будущий период (перспективная рефлексия). Это означает, что учителя не склонны к планированию предстоящих событий.

Наибольшие показатели в структуре рефлексии у учителей (по Карпову) занимает рефлексия настоящего времени. Т.е. внимание учителей наиболее приковано к настоящему, тому, что сейчас происходит в их жизни.

На основе полученных данных можно сделать вывод о том, что врачи (медицинские работники) имеют средние показатели в целом по структуре рефлексии. У врачей наиболее выражены интроспективная рефлексия (по Леонтьеву), а также «вредная» квазерефлексия. Врачи имеют низкие показатели по рефлексии настоящего периода (по Карпову). Показатели по ретрорефлексии и рефлексии будущего среди врачей значительно выше, чем показатели по рефлексии настоящего времени.

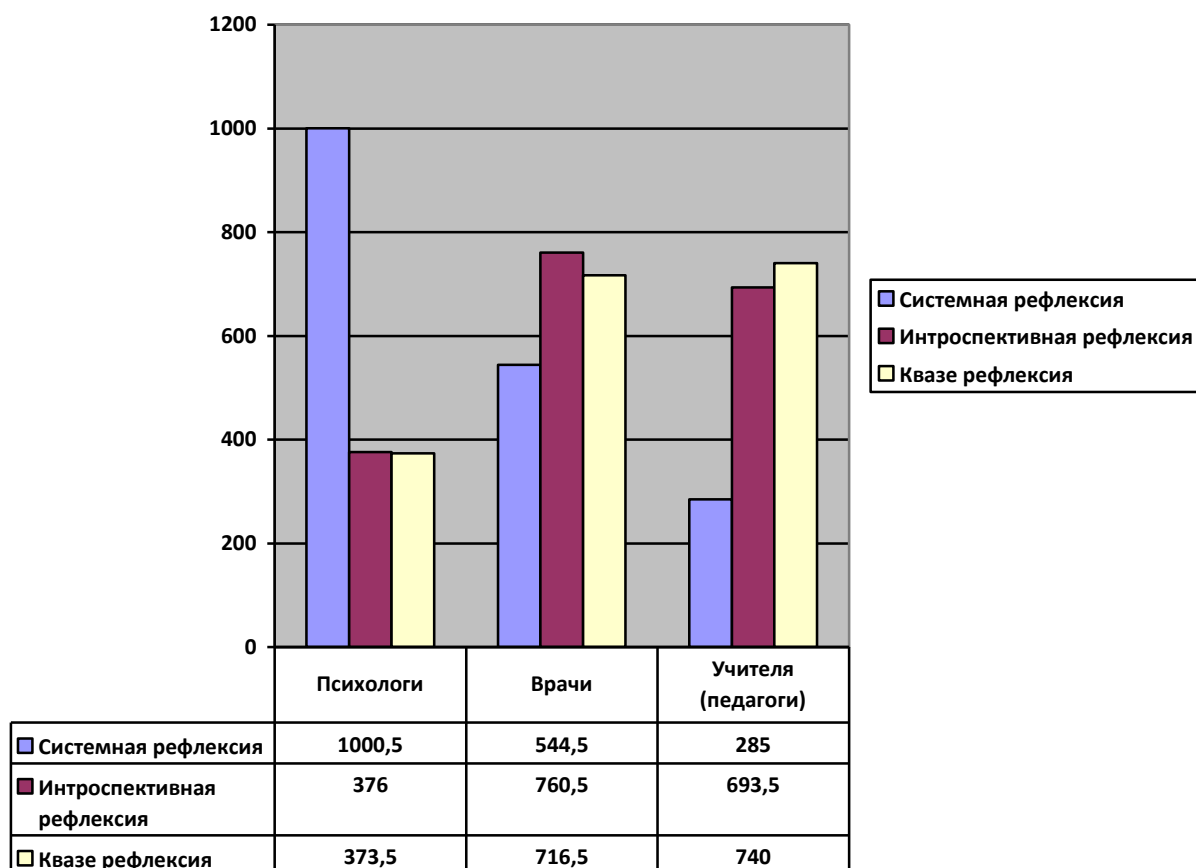
Рассмотрим более подробно полученные результаты исследования относительно компонентов профессионального выгорания.

На основе полученных данных можно сделать вывод о том, что наибольшее значение по шкале – «эмоциональное истощение» было отмечено у таких представителей социальных профессий, как психологи. Значит психологи имеют наибольшую склонность к проявлению такого деструктивного компонента профессионального выгорания, как эмоциональное истощение. Наименьшие показатели по шкале «эмоциональное истощение» было отмечено среди учителей. Также по шкале «деперсонализация» среди психологов наибольшие показатели. Наименее склонны к деперсонализации учителя. Редукция профессиональных достижений также наиболее выражена у психологов. Однако, и учителя имеют высокий показатель по редукции профессиональных достижений.

Интересный факт, состоит в том, что среди врачей имеют низкий показатель по шкале «редукция профессиональных достижений». Врачи наименее склонны к редукции профессиональных достижений, чем психологи и учителя.

Представим описательную статистику полученную в результате исследования по опроснику Леонтьева среди трех групп социомических профессий, по каждому виду рефлексии, в наглядной гистограмме 1:

Анализ полученных значений по методике Леонтьева



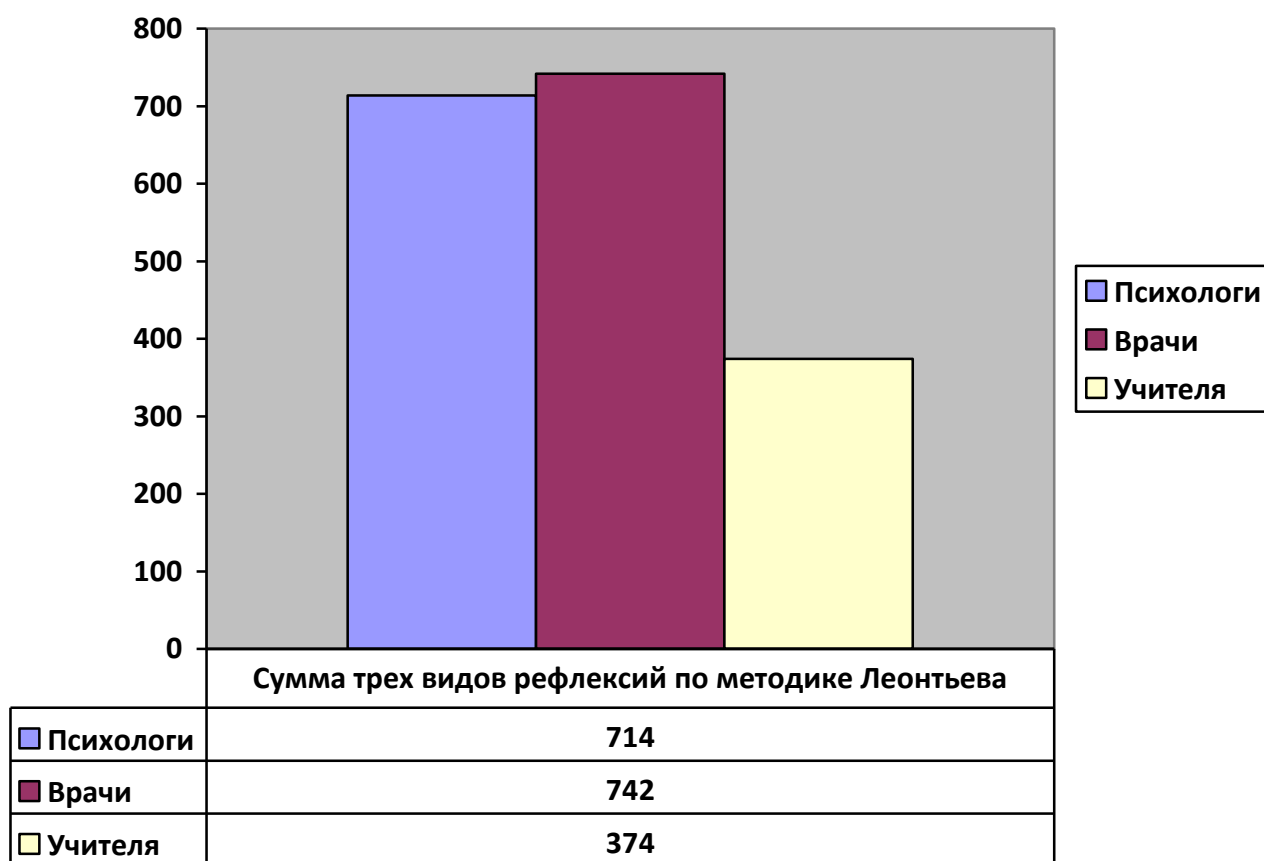
Как видно из гистограммы, наибольшие показатели системной рефлексии наблюдаются у психологов (1000,5). Наименьшие показатели системной рефлексии наблюдаются у учителей (педагогов) (285).

Наибольшие показатели интроспективной рефлексии наблюдаются у врачей (760,5). Наименьшие показатели интроспективной рефлексии наблюдаются у психологов (376).

Наибольшие показатели квазерефлексии наблюдаются у учителей (педагогов) (740). Наименьшие показатели квазерефлексии наблюдаются у психологов (373,5).

Представим описательную статистику полученную в результате исследования по опроснику Леонтьева среди трех групп социономических профессий, в наглядной гистограмме 2 по суммам трех видов рефлексий:

Анализ полученных значений по методике Леонтьева
(сумма по 3 видам рефлексии)

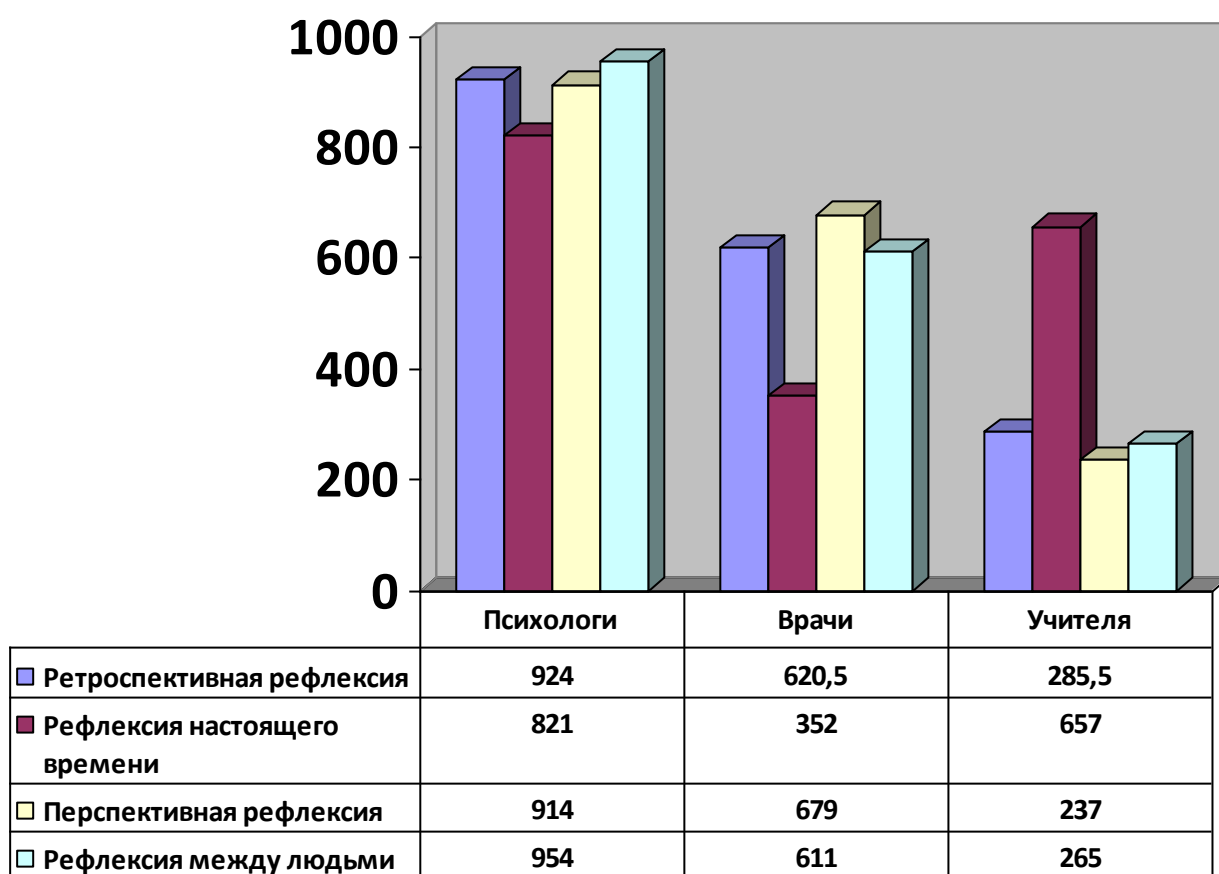


Из полученных данным мы видим, что по сумме трех видов рефлексии максимальное показатель у врачей (742), и минимальный у учителей (374).

Данный показатель мы не можем считать уровнем рефлексии, так как по методике Леонтьева в данном показателе присутствует квазерефлексия. А квазерефлексия является деструктивным, «вредным» видом рефлексии.

Представим описательную статистику полученную в результате исследования по методике Карпова среди трех групп социномических профессий, по каждому виду рефлексии, в наглядной гистограмме 3:

Анализ полученных значений по методике Карпова



Как видно из гистограммы, наибольшие показатели ретроспективной рефлексии наблюдаются у психологов (924). Наименьшие показатели системной рефлексии наблюдаются у учителей (285,5).

Наибольшие показатели рефлексии настоящего времени наблюдаются у психологов (821). Наименьшие показатели рефлексии настоящего времени наблюдаются у врачей (352).

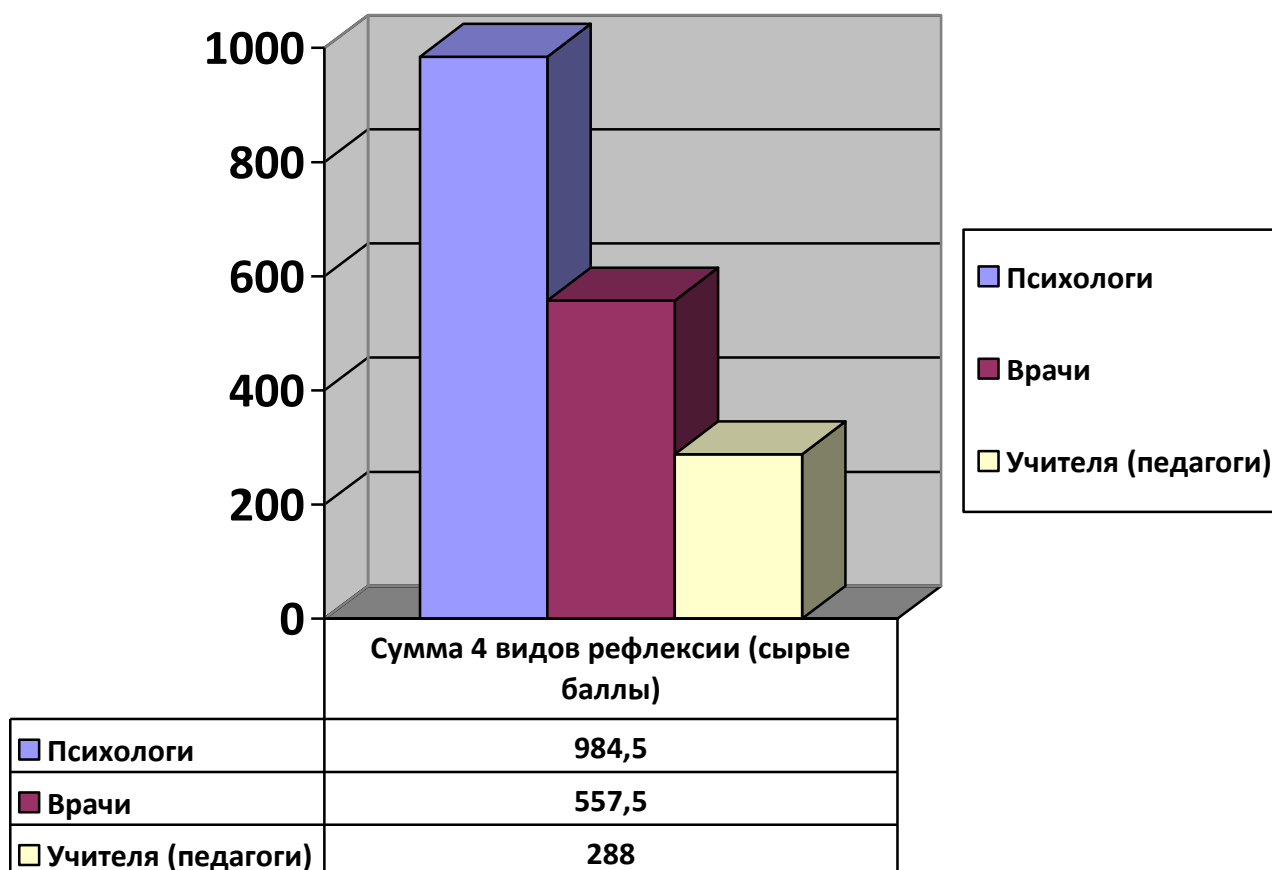
Наибольшие показатели перспективной рефлексии наблюдаются у психологов (914). Наименьшие показатели перспективной рефлексии наблюдаются у учителей (педагогов) (237).

Наибольшие показатели рефлексии между людьми наблюдаются у психологов (954). Наименьшие показатели рефлексии между людьми наблюдаются у учителей (педагогов) (265).

Представим описательную статистику полученную в результате исследования по опроснику Карпова среди всех групп социэкономических профессий, в наглядной гистограмме 4 по суммам трех видов рефлексий:

Гистограмма 4

Анализ полученных значений по методике Карпова
(сумма по всем видам рефлексии)

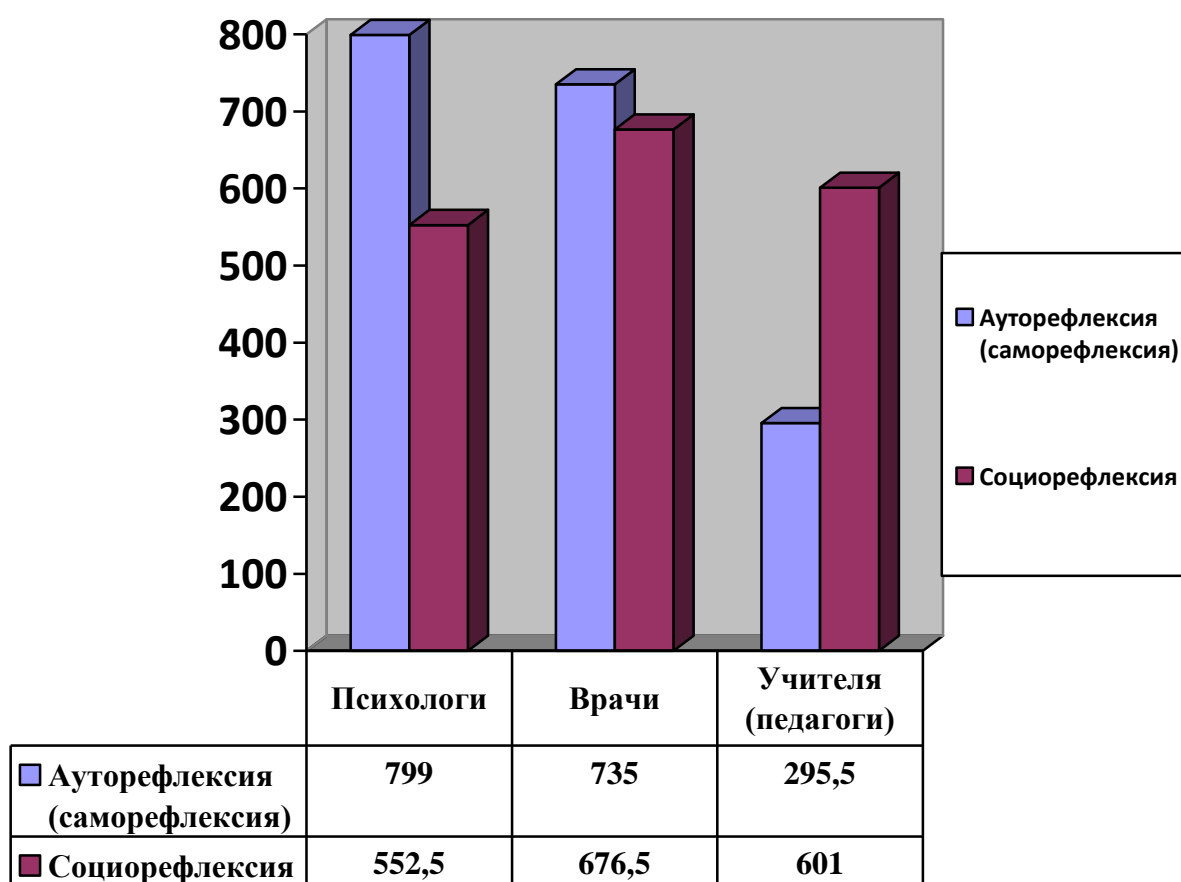


Как видно из гистограммы 4, наибольший уровень рефлексивности у психологов. Наименьший уровень рефлексивности у учителей (педагогов). Можно сделать вывод о том, что среди представителей социэкономических профессий, наибольшие показатели в уровне рефлексивности имеют психологи. А наименьшие показатели в уровне рефлексивности имеют учителя. Т.е. среди психологов, участвующих в исследовании, чаще встречаются высокорефлексивные специалисты, чем среди врачей (медицинских работников) и учителей (педагогов).

Представим описательную статистику полученную в результате исследования по методике Гранта среди трех групп социномических профессий, по каждому виду рефлексии, в наглядной гистограмме 5:

Гистограмма 5

Анализ полученных значений по методике Гранта

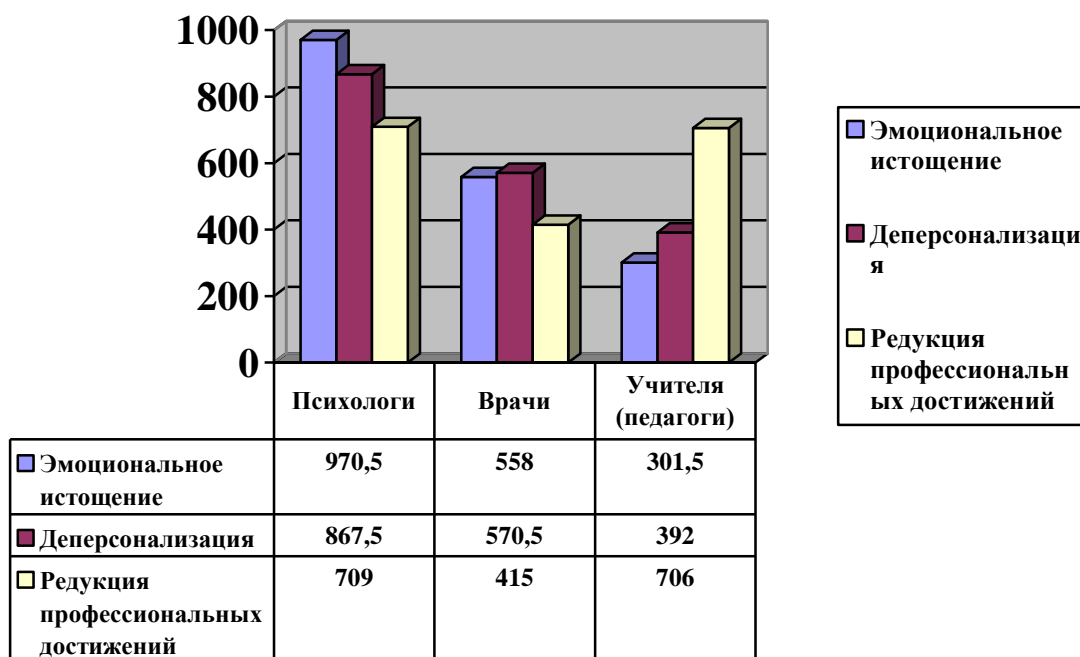


Как видно из гистограммы, наибольшие показатели ауторефлексии (саморефлексии) наблюдаются у психологов (799). Наименьшие показатели ауторефлексии (саморефлексии) наблюдаются у учителей (педагогов) (295,5).

Наибольшие показатели социорефлексии наблюдаются у врачей (676,5). Наименьшие показатели социорефлексии наблюдаются у психологов (552,5).

Представим описательную статистику полученную в результате исследования профессионального выгорания по методике Маслач среди трех групп социномических профессий, в наглядной гистограмме 6:

Анализ полученных значений по методике Маслач



Как видно из гистограммы, наибольшие показатели по эмоциональному истощению наблюдаются у психологов (907,5). Наименьшие показатели по эмоциональному истощению наблюдаются у учителей (301,5).

Наибольшие показатели деперсонализации наблюдаются у психологов (867,5). Наименьшие показатели деперсонализации наблюдаются у учителей (педагогов) (392).

Наибольшие показатели редукции профессиональных достижений наблюдаются у психологов (709). Наименьшие показатели редукции профессиональных достижений наблюдаются у врачей (415).

Рассмотрим статистическую проверку достоверности связей между компонентами профессионального выгорания у представителей социномических профессий и уровнем рефлексивности (по Карпову) выполненного с помощью U - критерий Манна-Уитни.

Наглядно представим полученные данные в таблице 12.

Таблица 12

Статистическая проверка достоверности связей между компонентами профессионального выгорания у представителей социально-экономических профессий и уровнем рефлексивности (по Карпову).

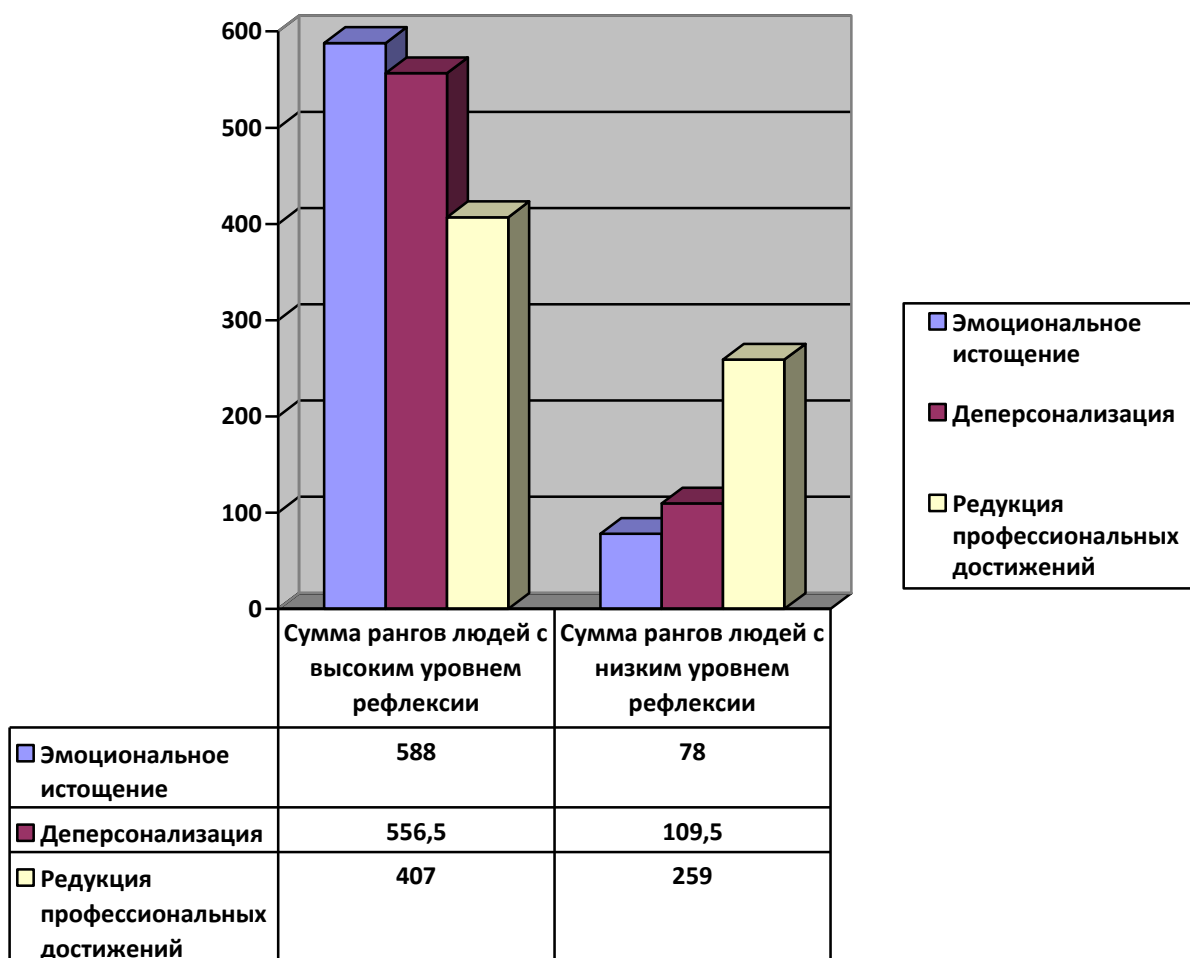
Показатели профессионального выгорания	Сумма рангов людей с высоким уровнем рефлексии	Сумма рангов людей с низким уровнем рефлексии	U	Z	Уровень значимости (p-уровень)
Эмоциональное истощение	588,00	78,00	0,00	4,83232	0,000001
Деперсонализация	556,50	109,50	31,50	3,77525	0,000160
Редукция профессиональных достижений	407, 00	259,00	107,00	-1,24164	0,214371
Сумма всех компонентов профессионального выгорания	1551,5	446,5			

Для данного этапа исследования мы разделили всех испытуемых на 2 группы:

4. Группа – люди, с высоким уровнем рефлексии.
5. Группа – люди с низким уровнем рефлексии.

Представим описательную статистику полученную в результате данного исследования по выявлению корреляции между уровнем рефлексивности, результаты которой получены по методике Карпова и каждому показателю профессионального выгорания, диагностированного по методике Маслач, среди трех групп социально-экономических профессий, в наглядной гистограмма 7:

Описательная статистика



Как видно из гистограммы, наибольшие показатели по эмоциональному истощению у людей с высоким уровнем рефлексии (588). Наименьшие показатели по эмоциональному истощению у людей с низким уровнем рефлексии (78).

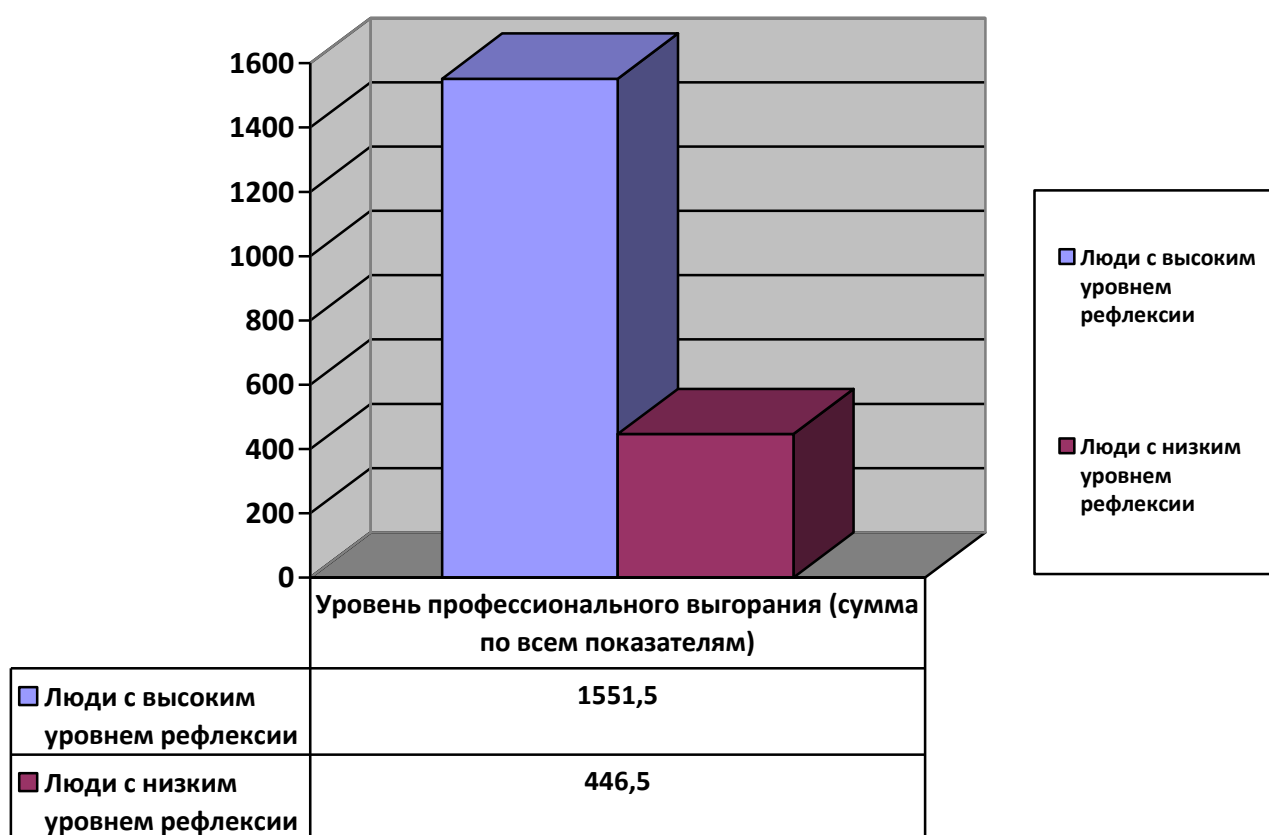
Наибольшие показатели по деперсонализации у людей с высоким уровнем рефлексии (566,5). Наименьшие показатели по деперсонализации у людей с низким уровнем рефлексии (109,5)

Наибольшие показатели по редукции профессиональных достижений у людей с высоким уровнем рефлексии (407). Наименьшие показатели по редукции профессиональных достижений у людей с низким уровнем рефлексии (259).

Представим описательную статистику полученную в результате данного исследования по выявлению корреляции между уровнем рефлексивности, результаты которой получены по методике Карпова и уровнем профессионального выгорания (всех трех показателей), диагностированного по методике Маслач, среди трех групп социономических профессий, в наглядной гистограмме 8:

Гистограмма 8

Корреляция между уровнем рефлексивности по методике Карпова и профессиональным выгоранием по методике Маслач.



Таким образом, проанализировав результаты данного исследования, мы можем констатировать, что уровень рефлексивности имеет прямую зависимость от уровня профессионального выгорания в целом, так и имеет зависимость от каждого (компонента) показателя профессионального выгорания в частности. Чем выше уровень рефлексивности, тем выше уровень профессионального выгорания.

Рассмотрим статистическую проверку достоверности связей между компонентами профессионального выгорания у представителей социномических профессий и уровнем рефлексивности (по Леонтьеву) выполненного с помощью U - критерий Манна-Уитни.

Наглядно представим полученные данные в таблице 13.

Таблица 13

Статистическая проверка достоверности связей между компонентами профессионального выгорания у представителей социномических профессий и уровнем рефлексивности (по Леонтьеву).

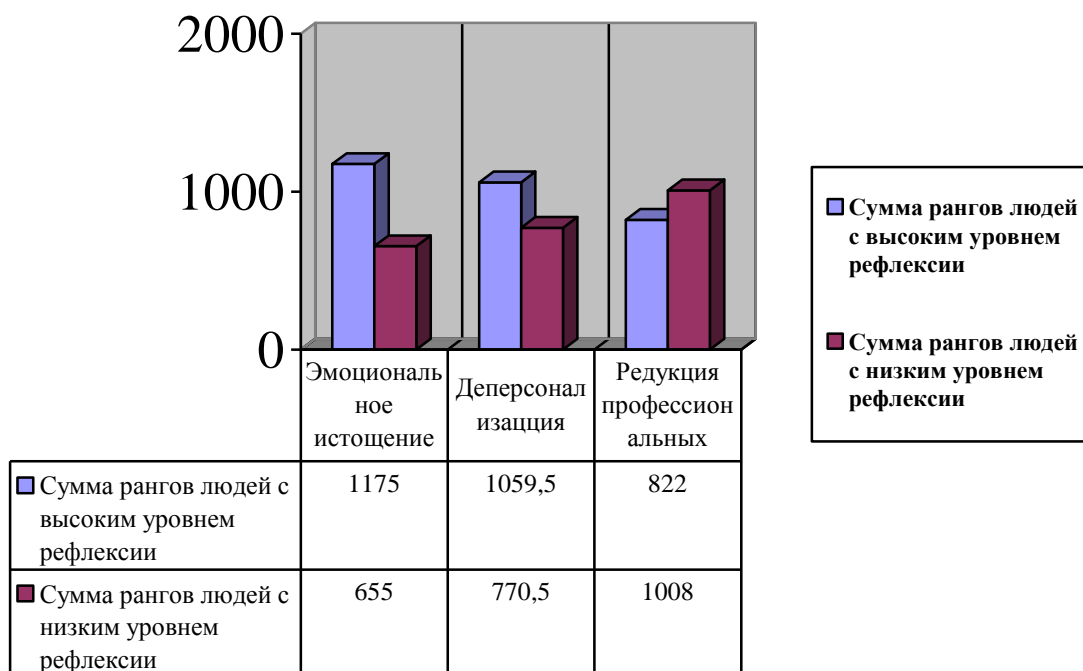
Показатели профессионального выгорания	Сумма рангов людей с высоким уровнем рефлексии	Сумма рангов людей с низким уровнем рефлексии	U	Z	Уровень значимости (p-уровень)
Эмоциональное истощение	1175,00	655,00	25,00	6,185084	0,000
Деперсонализация	1059,50	770,50	140,50	4,453261	0,000008
Редукция профессиональных достижений	822,00	1008,00	378,00	0,892152	0,372312
Сумма всех компонентов профессионального выгорания	3056,5	2433,5			

Для данного этапа исследования мы также разделили всех испытуемых на 2 группы:

1. Группа – люди, с высоким уровнем рефлексии.
2. Группа – люди с низким уровнем рефлексии.

Представим описательную статистику полученную в результате данного исследования по выявлению корреляции между уровнем рефлексивности, результаты которой получены по методике Леонтьева и показателями профессионального выгорания диагностированного по методике Маслач, среди трех групп социномических профессий, в наглядной гистограмме 9:

Корреляция между показателями рефлексивности по методике Леонтьева и профессиональным выгоранием по методике Маслач.



Как видно из гистограммы, наибольшие показатели по эмоциональному истощению у людей с высоким уровнем рефлексии (1175). Наименьшие показатели по эмоциональному истощению у людей с низким уровнем рефлексии (655).

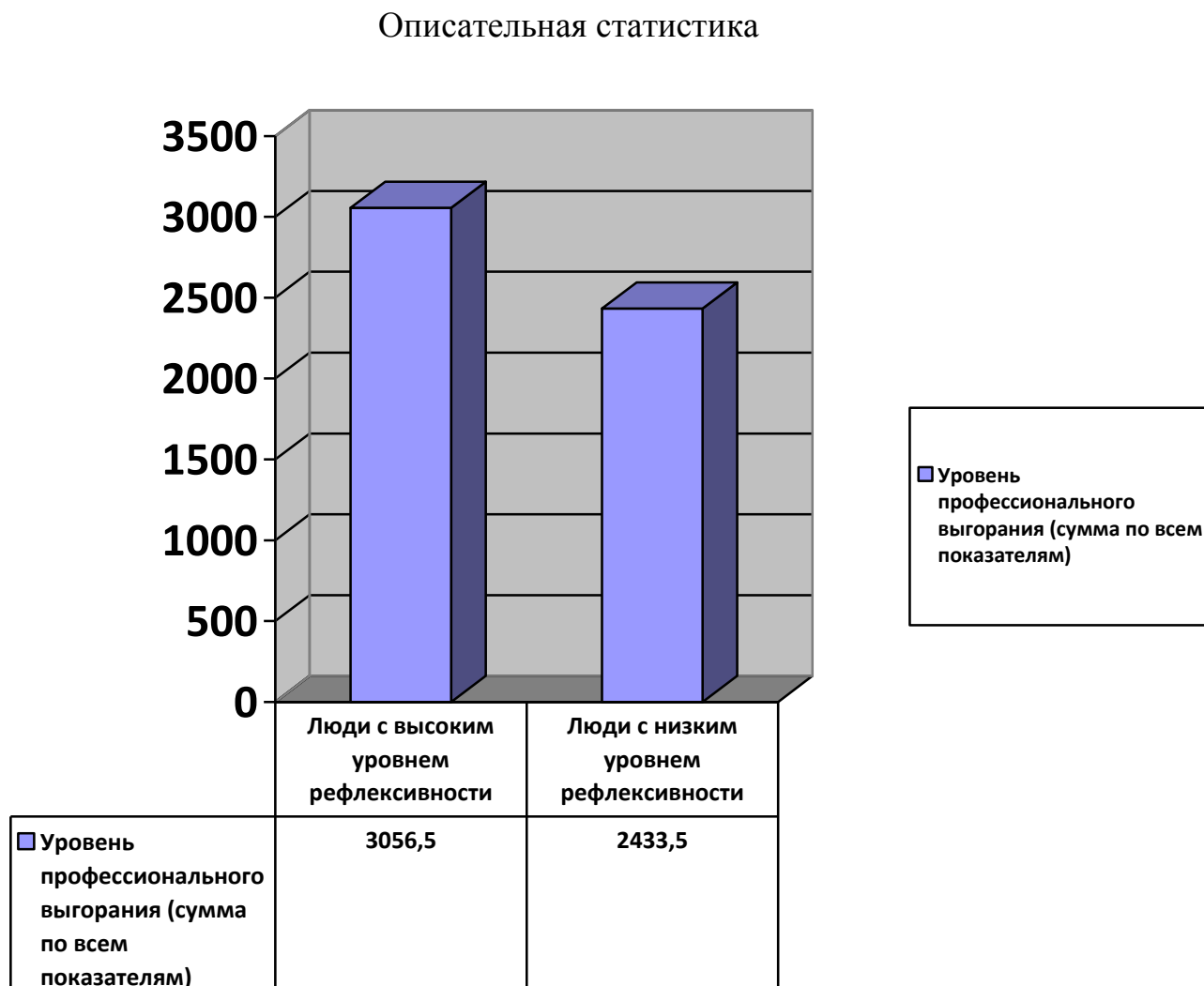
Наибольшие показатели по деперсонализации у людей с высоким уровнем рефлексии (1059). Наименьшие показатели по деперсонализации у людей с низким уровнем рефлексии (770,5)

Наибольшие показатели по редукции профессиональных достижений у людей с низким уровнем рефлексии (822). Наименьшие показатели по редукции профессиональных достижений у людей с высоким уровнем рефлексии (1008).

Представим описательную статистику полученную в результате данного исследования по выявлению корреляции между уровнем рефлексивности, результаты которой получены по методике Леонтьева и уровнем

профессионального выгорания (всех трех показателей), диагностированного по методике Маслач, среди трех групп социономических профессий, в наглядной гистограмме 10:

Гистограмма 10



Таким образом, проанализировав результаты данного исследования, мы можем констатировать, что уровень рефлексивности имеет прямую зависимость от профессионального выгорания в целом, так и имеет зависимость от каждого компонента (показателя) профессионального выгорания в частности. Чем выше уровень рефлексивности, тем выше уровень профессионального выгорания. Исключение составил такой показатель, как редукция профессиональных достижений.

Корреляционный анализ.

Рассмотрим корреляционный анализ компонентов профессионального выгорания и показателей рефлексивности у представителей социномических профессий.

Наглядно представим полученные данные в таблице 14.

Таблица 14

Корреляционный анализ компонентов профессионального выгорания
и показателей рефлексивности

№	Переменные	Эмоционально е истощение	Деперсонализация	Редукция профессиональных достижений
1	Системная Рефлексия	0,953253	0,624314	-0,023371
2	Интроспективная Рефлексия	-0,416978	-0,193789	-0,078589
3	Квазе Рефлексия	-0,283767	-0,283767	-0,102060
4	Сумма 3 видов рефлексии (Системная Интроспективна, Квазе Рефлексия)	0,575891	0,454226	-0,149641
5	Ретро Рефлексия	0,872855	0,564642	-0,038515
6	Рефлексия настоящей деятельности	0,594113	0,288355	0,108214
7	Рефлексия будущего	0,776566	0,491717	-0,135578
8	Рефлексия между людьми	0,756703	0,444513	-0,102182
9	Сырые баллы	0,971222	0,598242	-0,067958
10	Стены	0,962951	0,592070	-0,032601
11	Ауто Рефлексия	0,764503	0,464711	-0,166785
12	Социо Рефлексия	0,229920	-0,023075	-0,142237

Таким образом, проанализировав результаты данного исследования, мы можем констатировать, что уровень рефлексивности имеет связь с уровнем профессионального выгорания в целом, так и имеет связь с каждым компонентом профессионального выгорания в частности. Чем выше уровень рефлексивности, тем выше уровень профессионального выгорания в целом, и тем выше деструктивные компоненты профессионального выгорания в частности. Исключение составил такой показатель, как редукция профессиональных достижений.

На основе проведенного нами эмпирического исследования можно сделать следующие выводы:

1. Между компонентами профессионального выгорания и уровнем рефлексивности существует достоверная положительная связь, т.е. чем выше уровень рефлексивности, тем выше деструктивные компоненты выгорания и наоборот.
2. Наиболее тесная корреляция наблюдается между компонентами профессионального выгорания и системной рефлексией, а также ретроспективной рефлексией деятельности.
3. Также тесная корреляция наблюдается между компонентами рефлексии и оценками по шкале эмоциональное истощение.
4. Обнаружены существенные различия в структурах рефлексии у «выгоревших» и «невыгоревших» профессионалов.
5. Выявлены различия в компонентах профессионального выгорания у работников с низким и высоким уровнем рефлексивности. Воздействие высокого уровня рефлексивности на структурную организацию компонентов выгорания заключается в нарушении сбалансированности структуры выгорания и гармоничных отношений между ее составляющими.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Итак, представленные результаты исследования вскрывают достаточно сложные закономерности взаимодействия между компонентами синдрома профессионального выгорания и показателями рефлексивности.

В данной работе было показано, что рефлексивность действительно имеет связь с компонентами профессионального выгорания, и высокорефлексивные индивиды более склонны к негативному воздействию синдрома профессионального выгорания. Такая закономерность позволяет включить рефлексивность в спектр факторов обуславливающих профессиональное выгорания и обуславливает необходимость изучения совместного влияния факторов на эффективность деятельности профессионалов.

Теоретические данные о связи между компонентами профессионального выгорания и показателями рефлексивности среди представителей социально-экономических профессий в целом нашли свое подтверждение и в данной работе.

Проблема психологического анализа синдрома профессионального выгорания является относительно новой и малоизученной, особенно в отечественной психологии. Для понимания психологической сущности «природы» возникновения профессионального выгорания крайне важной задачей является выявление индивидуально – психологических факторов формирования данного синдрома. Проведенное исследование позволяет рассматривать рефлексивность как один из факторов развития выгорания. В исследованиях выгорания отмечается необходимость учета всего спектра индивидуальных факторов при определении причин возникновения данного синдрома. В связи с этим, установленная в данной работе, закономерность позволяет более глубоко понять психологические факторы выгорания.

Проведенное исследование по выявлению связи между компонентами синдрома профессионального выгорания и показателями рефлексивности среди представителей социэкономических профессий позволяет сделать следующие основные научные и практические выводы:

1. Существует значимая закономерная связь между компонентами профессионального выгорания и показателями рефлексивности среди представителей социэкономических профессий.
2. Профессионалы с высоким показателем рефлексивности более склонны к развитию профессионального выгорания, т.е. высокорефлексивные индивиды находятся в «группе риска» по отношению к негативному воздействию синдрома выгорания.

Проблема связи между профессиональным выгоранием и рефлексивностью, безусловно, нуждается в дополнительных исследованиях. Во многом это связано со сложным интегральным психологическим содержанием изучаемых нами конструктов.

Перспективной областью изучения данной проблемы является установление особенностей детерминации синдрома профессионального выгорания отдельными (коммуникативными, регулятивными, когнитивными) параметрами рефлексии. Решение этой задачи позволит выявить те аспекты рефлексии, которые вносят наибольший вклад в развитие синдрома профессионального выгорания. А также перспективной областью для исследований является выявление иных факторов оказывающих влияние на формирование синдрома профессионального выгорания

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Амосова, Н. О. Рефлексивные механизмы сохранения психологического здоровья в студенческом возрасте [Текст] / Н.О.Амосова// Известия РГПУ им. А.И. Герцена. - 2008. - №77.
2. Аникина, В. Г. К проблеме использования феноменологии Э. Гуссерля для исследования рефлексии в современной психологии [Текст] / В.Г.Аникина // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. - 2013. - №1. – С.
3. Арцимович, И.В. Рефлексия как основа формирования и развития самоотношения личности [Текст] / И.В.Арцимович // Культурная жизнь Юга России. - 2008. - №4.
4. Щедровицкий, Г.П. Рефлексия и ее проблемы / Г.П. Щедровицкий // Рефлексивные процессы и управление. – 2001. - № 1. – С. 47-54.
5. Дударева, В. Ю. Феноменология рефлексии и направления ее изучения в современной зарубежной психологии [Текст] / В.Ю. Дударева // Психология. Журнал ВШЭ. - 2008. - №1.
6. Дыма, Л.В. Общая психология, история и методология психологической науки. Тема: «Рефлексия» [Электронный ресурс] / Л.В.Дыма. - Режим доступа: <https://poisk-ru.ru/s45269t9.html>.
7. Карпов, А. В. Пономарева В. В. Психология рефлексивных механизмов в управлении [Текст]: Монография/ А.В. Карпов, А.В. Пономарева. – Москва, ИП РАН, 2000.
8. Карпов, А.В.. Рефлексивность как психическое свойство и методики её диагностики [Текст] / А.В.Карпов// Психологический журнал. - 2003. Т. 24. -№ 5. - С. 45–57
9. Колокольникова, З.У. Формирование рефлексивной деятельности будущего социального педагога [Текст] / З.У. Колокольникова// Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2015. – № 12 (часть 1) – С. 169-173.

10. Леонтьев, Д. А. Рефлексия «Хорошая» и «Дурная»: от объяснительной модели к дифференциальной диагностике [Текст] / Д.А.Леонтьев, Е.Н.Осин // Психология. - Журнал ВШЭ. - 2014. №4.
11. Кузьменкова, О.В. Эмпирические индикаторы рефлексивного ресурса разрешения внутриличностных противоречий у учителей [Текст] /О.в. Кузменкова // Вестник ОГУ. - 2011. - №17. –С. 136.
12. Леонтьев, Д.А., Феномен рефлексии в контексте проблемы саморегуляции [Текст] / Д.А. Леонтьев, А.Ж. Аверина// Психологические исследования: электрон. науч. журн. - 2011.- № 2. – С. 16.
13. Мастич, Т.В. Самопознание как важнейший процесс становления личности[Текст] / Т.В. Мастич // Веснік МДПУ імя І. П. Шамякіна.- 2015.- №1.- С. 45.
14. Муякина, В. П. Критическое мышление: генезис и эволюция понятия в воззрениях западных исследователей [Текст] / В.П.Муякина // Наука. Инновации. Технологии.- 2010.- №67.
15. Новиков, А.М. Методология [Текст] : учебное пособие/ А.М. Новиков, Д.А Новиков. - Москва: СИНТЕГ. 2007. – 663 с.
16. Рефлексия в науке и практике [Электронный ресурс]. - Режим доступа <http://umotnas.ru/umot/ponyatie-refleksii-refleksiya-v-nauke-i-praktike-refleksiya-v/>
17. Сальная, Л. К. Рефлексия в педагогической практике [Текст] /Л.К.Сальная // Известия ЮФУ. Технические науки. - 2010. - №10.
18. Семенов, И.Н. Проблема предмета и метода психологического изучения рефлексии [Текст] /И.Н. Семенов, С.Ю. Степанов. // Исследование проблем психологии творчества. - 2003. – С.168-192.
19. Сизикова, Т. Э., Дураченко О. А. Психодиагностика рефлексии как метод развития рефлексии [Текст] / Т.Э. Сизикова, О.А.Дураченко.// Вестник ЯрГУ. Серия Гуманитарные науки. - 2018.- № 3.- С. 45
20. Тажидаева, А.С. Рефлексия как фундаментальная категория психологии [электронный ресурс] / А.С.Тажидаева. – Режим доступа:

http://ksu.edu.kz/files/education/material_konf/Liqnosti/tazhitaeva_a_s_niyazbaev_a_n_n_refleksiya_kak_fundamental_naya_kategoriya_psihologii.pdf

21. Халилова, Н. И. Стиль семейного воспитания и особенности развития рефлексивности [Текст] / Н.И.Халилова, Д.Н.Каюмова // Молодой ученый. — 2016. — №10. — С. 1378-1381.

22. Хачатрян, А. А. О некоторых особенностях философской рефлексии [Текст] / Д. Н. Каюмова // Ученые записки КГАВМ им. Н.Э. Баумана.- 2015. - №1.

23. Шатова, Н. Д. Связь терминов «Рефлекс» и «Рефлексия» для психолого-педагогических исследований: лексический и логический аспекты [Текст] / Н.Д.Шатова // Изв. Саратов. ун-та Нов. сер. Сер. Философия. Психология. Педагогика. - 2015. - №1.

24. Шеленговская, К. О. К проблеме рефлексивной образовательной среды вуза [Текст] / К.О. Шеленговская // Вестник БГУ. - 2009. -№15.

25. Шигабетдинова, Г. М. Роль рефлексии в конструктивном взаимодействии [Текст] / Г.М. Шигабетдинова // Вестник Нижегородского университета им. Н.И.Лобачевского. Серия: Социальные науки. -2014.- №4 .- С.36.

26. Шигабетдинова , Г. М. Феномен рефлексии: границы понятия[Текст] / Г.М. Шигабетдинова // Вестник ННГУ. - 2014.- №2-1

27. Шувалов, А. В. Психологическое здоровье человека [Текст] /А.В.Шувалов // Вестник ПСТГУ. Серия 4: Педагогика. Психология. -2009. - №15.

28. Шумакова, И. А. Понятие «Рефлексивная образовательная среда» в философии образования[Текст] / И.А. Шумакова // Научные ведомости БелГУ. Серия: Философия. Социология. Право. -2008.- №4.- С. 44.

29. Что такое рефлексия и как она проявляется [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://wikigrowth.ru/chto-takoe/refleksiya>

30. Слободчиков, В.И. Основы психологической антропологии. Психология человека: Введение в психологию субъективности. Учебное

пособие для вузов / В.И.Слободчиков, Е.И.Исаев.–М.: Школа-Пресс, 1995. – 384 с.

31. Филологический энциклопедический словарь / под редакцией Л.Ф. Ильичева.- М.: Издательство:Советская энциклопедия, 1983. – 840 с.

32. Дубровина, И.В. Психическое и психологическое здоровье в контексте психологической культуры личности / И.В. Дубровина // Вестник практической психологии образования. - № 3 – 2009. – С. 17-21.

33. Попов, П.В. Проблема сохранения психологического здоровья обучающихся ВУЗа / П.В. Попов // Социально-педагогическое сопровождение личности, оказавшейся в трудной жизненной ситуации. – 2016. – С. 271-274.

34. Маслоу, А.Г. Мотивация и личность / А.Г. Маслоу. – Спб.: Питер, 2009. – 352 с.

35. Колдочевский, Д.Е. Лингвистические маркеры рефлексии как показателя психологического здоровья (на примере арт-терапевтических групп) : ВКР: 37.04.01 / Д.Е. Колдочевский; Урал. федер. ун-т им.первого Президента России Б.Н. Ельцина. – Екатеринбург, 2017. – 120 с.

36. Дубровина, И.В. Психологическая служба в современном образовании: рабочая кн. / И.В. Дубровина. – Спб.: Питер, 2009. – 400 с.

37. Роджерс, К. Творчество как усиление себя / К.Роджерс // Вопросы психологии. – 1990. – Т.1. – С. 164-168.

38. Франкл, В. Плюрализм науки и единство человека / В.Франкл // Человек в поисках смысла. – 1990. – С. 45-54.

39. Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии/ С.Л. Рубинштейн. – СПб.: Питер, 2013. – 713с.

40. Слободчиков, В.И. Антропологический подход к решению проблемы психологического здоровья детей / В.И. Слободчиков, А.В. Шувалов // Вопросы психологии. – 2001. - № 4. – 105 с.

41. Андреева, Н. Ю. Эго-идентичность в структуре профессионального выгорания [Текст] / Н.Ю.Амосова// Вестник ЮУрГУ. Серия: Психология. -- 2010. - №27 . с. 203.
42. Андреяшкин, О.В. Профессиональное выгорание, его суть и структура в исследованиях отечественных и зарубежных психологов[Текст] / О.В. Андреяшкин // Гуманитарные науки. Студенческий научный форум: электр. сб. ст. по мат. I междунар. студ. науч.-практ. конф. -2015.-№1
43. Бабич,О. И. Личностные ресурсы преодоления синдрома профессионального выгорания педагогов[Текст] /О.И. Бабич//Автореф. дис. канд. психол. наук. Хабаровск.- 2007.- с. 24
44. Баранова, Ю.В. Выгорание студентов медицинских вузов[Текст]/Ю.В. Баранова, В.Я. Герасимова// Молодой ученый.— 2019. — №4. — с. 149-152.
45. Боева, А. В. Синдром эмоционального выгорания у врачей-психиатров [Текст]/А.В.Боева, В. А. Руженков, У. С. Москвитина // Научные ведомости БелГУ. Серия: Медицина. Фармация. - 2013. - №11.- с. 154
46. Водопьянова, Н. Е. Синдром выгорания. Диагностика и профилактика: практическое пособие [Текст]/ Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. - Москва: Издательство Юрайт . - 2018. - с.343.
47. Водопьянова, Н. Е. Стандартизированный опросник «Профессиональное выгорание» для специалистов социномических профессий [Текст]/ /Н.Е.Водопьянова, Е. С. Старченкова, А. Д. Наследов // Вестник СПбГУ.- Серия 12. Социология.- 2013.- №4.
48. Выгорание на работе официально признано болезнью [Электронный ресурс] режим доступа: <https://rg.ru/2019/05/29/vygoranie-na-rabote-oficialno-priznano-bolezniu.html>
49. Вылегжанина, О. Е. Синдром эмоционального выгорания в педагогической практике [Текст]/ О.Е. Вылегжанина // Журнал ГрГМУ. - 2010. - №3. – с. 31

50. Гасюк, В. А. Кадровые технологии борьбы с профессиональным выгоранием [Текст]/ В.А.Гасюк, В.В.Верна// сб. науч. тр. Преподавателей, аспирантов, соискателей, магистрантов и студентов. Симферополь: Аэтерна-2016. - с.159–162.

51. Гостева, Л. З. Профессиональное выгорание персонала, занятого в области социальной работы [Текст]/ Л.З.Гостева, Ю. В. Бадалян // Теория и практика общественного развития. -2013. -№11. с. 133 – 136

52. Деперсонализация – потеря личности на фоне стресса, депрессии и навязчивого невроза [Электронный ресурс] режим доступа: <http://neurodoc.ru/bolezni/psycho/depersonalizaciya.html>

53. Диагностика эмоционального выгорания личности (В.В. Бойко) [Электронный ресурс] режим доступа: <https://world-psychology.ru/diagnostika-emocionalnogo-vygoraniya-lichnosti-v-v-bojko/>

54. Зеер, Э.Ф. Психология профессий Э.Ф.Зеер. - Екатеринбург: Деловая книга. - 2003. - с. 336

55. Зыков, А. В. Эмоциональное выгорание медицинских работников скорой помощи [Текст] / А.В.Зыков, Е. Г. Крутых // Молодой ученый. - 2019. - №23. — с. 166-169.

56. Ильиных, О. В. Социально-психологическая структура психического выгорания сотрудников милиции, общественной безопасности [Текст]: автореф. дис. ... канд. психол. наук / О. В. Ильиных.- Кострома- 2010 - 21 с.

57. Как справиться с эмоциональным выгоранием [Электронный ресурс] режим доступа: <https://blizosti.net/kak-spravitsja-s-jemocionalnym-vygoraniem/>

58. Карнаухова, А. О. Психологические аспекты феномена профессиональной деформации [Текст]/А.О.Карнаухова // Молодой ученый. - 2017. - №1. - С. 393-399.

59. Картавая, Е. С. Специфика структуры психического выгорания в профессиях субъект-субъектного и субъект-объектного типа [Текст]/ Е.С.

Картавая// : автореф. дис. ... канд. психол. наук / Е. С. Картавая. – Ярославль.- 2009. с.- 25

60. Кашин, А.В Деперсонализация [Электронный ресурс] режим доступа: <https://www.b17.ru/article/depersonality/>

61. Кецко, Т.В. Модели синдрома эмоционального выгорания [Текст] / Т.В.Кецко // Возрастная и педагогическая психология: сб. науч. тр. Вып. 7 / Бел. гос. пед. Ун-т им. М.Танка; редкол. Н.Т.Ерчак [и др.]; отв. ред. О.В.Белановская. О Мн.. - БГПУ - 2007. - с. 294-303

62. Китаев-Смык, Л. А. Выгорание персонала. Выгорание личности. Выгорание души [Текст]/Л.А. Китаев - Смык // Психопедагогика в правоохранительных органах. - 2008. -№2. - с.41-49

63. Князева, Н. А. Особенности проявлений синдрома эмоционального выгорания и личностные особенности у врачей общей практики, психиатров, психологов[Текст]/ Н.А. Князева, Е.В. Соболева, М.К.Андреев // Астраханский медицинский журнал. - 2014. - №3.

64. Кмить, К.В. Эмоциональное выгорание, не связанное с профессиональным стрессом [Текст]/К.В. Кмить, Ю.В. Попов// Санкт-Петербургский научно-исследовательский психоневрологический институт им. В.М. Бехтерева. ОБОЗРЕНИЕ ПСИХИАТРИИ И МЕДИЦИНСКОЙ ПСИХОЛОГИИ.- 2013.- № 3.

65. Кобякова, О. С. Эмоциональное выгорание у врачей и медицинские ошибки. Есть ли связь? [Текст]/О.С. Кобякова,И.А.Деев,Е.С. Куликов,И.Д. Пименов, К.В. Хомяков// Социальные аспекты здоровья населения. - 2016. - №1.

66. Коломиец, А.И. Профессиональное выгорание на рабочем месте[Текст]/ А.И. Коломиец // Международный журнал гуманитарных и естественных наук.- 2016. - №1.

67. Любарская, С. И. Проблема профессионального эмоционального выгорания сотрудников Следственного комитета Российской

Федерации[Текст]/ С.И.Любарская, А. В. Миликова // Молодой ученый. — 2018. — №46. — с. 256-257.

68. Маслач, К. Профессиональное выгорание: как люди справляются [Текст]/ К. Маслач // Практикум по социальной психологии. — СПб.: Питер-2001. - 234 с.

69. Матюшкина, Е.Я Профессиональное выгорание и рефлексия специалистов помогающих профессий [Текст]/Е.Я. Матюшкина., А.А. Кантемирова // Консультативная психология и психотерапия. - 2019. - Т. 27. - № 2. с. 50—68

70. Мелетичев, В. В. Мотивация профессиональной деятельности и профессиональное выгорание педагогов: теория, диагностика, взаимосвязь, профилактика [Текст]/ В.В. Мелетичев, С. М. Шингаев// монография.- СПб.: СПб АППО. - 2014. - 100с.

71. Морозова, Н. А. Мотивационные ориентиры и синдром выгорания личности [Текст]/ Н.А.Морозова // Вестник Адыгейского государственного университета. - Серия 3. - Педагогика и психология.- 2010.- №2.

72. Морозова, Е. С. Профессиональное выгорание как состояние и процесс [Текст]/ Е.С. Морозова // Молодой ученый. — 2014. — №7. — С. 276-279.

73. Молчанова, Л. Н.Рефлексия как механизм ценностно-смысловой регуляции состояния психического выгорания у врачей [Текст]/ Л.Н.Молчанова // Изв. Саратов. ун-та Нов. сер. Сер. Философия. Психология. Педагогика. - 2012. - №1.

74. Морозова, Г. В. Сравнительное исследование рефлексивности и эмоционального выгорания у педагогов [Текст] / Г.В.Морозова, И.А. Семикашева, И.Н.Шумилкина // Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. Гуманитарные и общественные науки. - 2012. - №143.

75. Мушастая, Н. В. Эмоциональное выгорание как фактор деформации ценностно-смысловой сферы личности в условиях экстремальных ситуаций

[Текст] /Н.В. Мушастая // Автореф. дис. ... канд. психол. наук. -Ростов-на-Дону- 2007.

76. Наличаева, С. А. Связь самоактуализации и профессионального выгорания у педагогов [Текст] / С.А. Наличаева // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 3: Педагогика и психология. - 2011. - №1.

77. Неруш, Т. Г. Профессиональное выгорание как специфическая форма профессиональных деструкций [Текст] / Т.Г.Неруш // Изв. Сарат. ун-та Нов. сер. Сер. Философия. Психология. Педагогика. - 2012. - №3.

78. Неруш, Т. Г. Современное состояние и перспективы изучения проблемы профессионального выгорания в рамках системогенетического подхода [Текст] /Т.Г. Неруш, Ю.П.Поваренков // Ярославский педагогический вестник. - 2013. - №3.

79. Орёл, В. Е. К проблеме соотношения основных этапов профессионального становления личности [Текст] / В. Е. Орёл // Вестник Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова. Сер. «Гуманитарные науки». - 2007.- № 4.- с. 34-36.

80. Орел, В. Е. Структурно-функциональная организация и генезис психического выгорания [Текст] /В.Е. Орел// Дис. д-ра психол. наук. Ярославль,. - 2005. с.- 499

81. Отечественный и зарубежный опыт изучения синдрома профессионального выгорания [Электронный ресурс] режим доступа: studwood.ru/2260914/psihologiya/otechestvennyy_zarubezhnyy_opyt_izucheniya_sindroma_professionalnogo_vygoraniya

82. Питкевич, М. Ю. Способы оценки и повышения уровня стрессоустойчивости [Текст] /М.Ю. Питкевич // Вестник РУДН. Серия: Экология и безопасность жизнедеятельности. - 2013. - №5.

83. Педагогическая рефлексия как средство предупреждения профессионального выгорания педагогов образовательного учреждения [Электронный ресурс] режим доступа: <https://infourok.ru/pedagogicheskaya->

refleksiya-kak-sredstvo-preduprezhdeniya-professionalnogo-vigoraniya-pedagogov-obrazovatel'nogo-uchrezhdeniya-3033480.html

84. Поварёнков, Ю. П. Современное состояние и перспективы изучения проблемы профессионального выгорания в рамках системогенетического подхода [Текст] /Ю.П. Поваренков// Ярославский педагогический вестник – 2013 – № 3 – Том II (Психолого-педагогические науки).- с.201

85. Полякова, О. Б. Деперсонализация как составляющая профессиональных деформаций личности и акмеологическая проблема [Текст] /О.Б. Полякова // Акмеология. -2009. -№4.

86. Полякова, О. Б. Категория и структура профессиональных деформаций [Текст] / О.Б. Полякова // Национальный психологический журнал. -2014. -№1.- с. 13.

87. Прокопцева, Н. В. Профилактика профессиональной деформации педагога [Текст] /Н.В.Прокопцева// Высшее образование в России. -2010. - №2.

88. Профессиональная рефлексия как механизм практической деятельности [Электронный ресурс] режим доступа:
<http://psyvision.ru/help/psikhologiya/36-psyhology/321-psyob4>

89. Рефлексивность социальных работников и ее связь с эмоциональным выгоранием [Электронный ресурс] режим доступа:
https://www.metodkopilka.ru/statya_quotrefleksivnost_socialnyh_rabotnikov_i_ee_svyaz_s_emocionalnym_vygoraniemquot-41559.htm

90. Рефлексия эмоционального состояния как способ предупреждения эффекта профессионального выгорания педагогов и психологов [Электронный ресурс] режим доступа: <https://www.psyoffice.ru/18-4109.htm>

91. Салогуб, А. М. Структура и содержание синдрома эмоционального выгорания в исследованиях зарубежных и отечественных ученых [Текст] /А.М. Салогуб // Молодой ученый. — 2014. — №5. — с. 459-461.

92. Сапего, Е. И. Влияние типа организационной культуры образовательного учреждения на уровень профессиональной деформации педагогов [Текст] /Е.И. Сапего // Образование и наука. -2015. -№10- с. 129.

93. Скугаревская, М. М. Диагностика, профилактика и терапия синдрома эмоционального выгорания [Текст] /М.М. Скугаревская//Белоруссия. - 2003.

94. Слюсарева, Е.С.[Текст] / Е.С. Слюсарева, Е.В.Евмененко, Е.Л.Тинькова// Антропологический подход в профилактике психосоматических расстройств: Учеб.-метод. пос. – Ставрополь. 2011. с.- 156.

95. Стебловская, А.В. Теоретическое представление понятия «Синдром эмоционального выгорания» в психолого-педагогической литературе [Текст] /А.В. Стебловская // ИСОМ. - 2017. - №S1.

96. Черкасова, М. А. Теоретические подходы к выявлению сущности понятия «Профессиональное выгорание» [Текст] /М.А. Черкасова // Вестник института: преступление, наказание, исправление. - 2011. - №15. с. 54-56

97. Шишкова, И. М. Сравнительное изучение эмоционального выгорания в профессиональной деятельности (на примере врачей и педагогов) [Текст] /И.М. Шишкова // Личность в меняющемся мире: здоровье, адаптация, развитие. - 2013. - №3.

98. Freudenberger H. J. // Journal of Social Issues. 1974. Vol. 30. P. 159-165.

99. Maslach C. Burned-out // Human Behavior. 1976. Vol. 5(9). P. 16-22.

100. Maslach C., Goldberg J. // Applied & Preventive Psychology. 1998. Vol. 7. P. 63-74.

101. Professional burnout: Recent developments in the theory and research / Ed. W. B. Shaufeli, C. Maslach, T. Marek. Washington DC: Taylor & Francis, 1993. -299 p.

102. Maslach C., Leiter M.P. The truth about burnout: How organization cause personal stress and what to do about it. San Francisco: Jossey-Bass, 1997.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Опросник «Дифференциальный тип рефлексии» Д.А. Леонтьева / Бланк

Вопросы:	Нет	Скорее нет, чем да	Скорее да, чем нет	Да
1. Я обычно задумываюсь о причинах того, что со мной происходит				
2. Иногда внимание к собственным переживаниям отвлекает меня от дел.				
3. Я люблю мечтать о том, чего в моей жизни нет.				
4. Анализируя собственные действия, я узнаю о себе что-то новое.				
5. Я склонен долго переживать по поводу происходящего.				
6. Я могу замечаться и забыть обо всем.				
7. Изучение других людей помогает мне лучше понимать самого себя.				
8. Когда у меня что-то идет не так, мне трудно от этого отвлечься.				
9. Я люблю пофантазировать.				
10. Часто полезно остановиться, чтобы лучше понять ситуацию в целом.				
11. Мне бывает трудно перейти от размышлений к действию.				
12. Мне интересно представлять себя в разных ситуациях.				
13. В случае конфликта полезно попытаться увидеть ситуацию глазами оппонента.				
14. Приступая к какому-либо делу, я долго беспокоюсь о том, что получится в результате.				
15. Я люблю представлять в своем воображении случайные встречи.				
16. Самопознание помогает понимать других людей.				
17. Когда я замечаю, что тревожусь о чем-то, я начинаю переживать еще сильнее.				
18. Занимаясь чем-то, я нередко мысленно переносусь совсем в другое место.				
19. Чтобы понять ситуацию, нужно уметь соотносить свои чувства с тем, что их вызывает.				
20. Нередко я не могу отделаться от мыслей о моих текущих проблемах.				
21. Мне нравится мысленно путешествовать по местам, где я еще не был.				
22. Больше всего я узнаю о себе, когда я анализирую то, что я сделал или делаю.				
23. Порой я настолько сильно переживаю свои ошибки, что не в состоянии ничего сделать, чтобы их исправить.				
24. Я часто фантазирую о том, как моя жизнь могла бы сложиться иначе.				
25. Расхождение взглядов других людей с моими служит для меня источником ценной информации.				
26. Я постоянно думаю о своих неудачах.				
27. Мне легко увлечься посторонними мыслями.				
28. Я обращаю внимание на то, как я реагирую на людей и события.				
29. Когда в моей жизни происходит что-то необычное, я вижу в этом повод задуматься.				
30. Во многих ситуациях бывает полезно сначала разобраться в собственных желаниях и чувствах.				

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Опросник рефлексивности Карпова А.В./ Бланк

Варианты ответов:

- 1- Полностью не согласен
- 2- Не согласен
- 3- Скорее не согласен
- 4- Не могу определиться
- 5- Скорее согласен
- 6- Согласен
- 7- Полностью согласен

Утверждения:	1	2	3	4	5	6	7
1. Прочитав хорошую книгу, я всегда потом долго думаю о ней; хочется ее с кем-нибудь обсудить.							
2. Когда меня вдруг неожиданно о чем-то спросят, я могу ответить первое, что пришло в голову.							
3. Прежде чем снять трубку телефона, чтобы позвонить по делу, я обычно мысленно планирую предстоящий разговор.							
4. Совершив какой-то промах, я долго потом не могу отвлечься от мыслей о нем.							
5. Когда я размышляю над чем-то или беседую с другим человеком, мне бывает интересно вдруг вспомнить, что послужило началом цепочки мыслей.							
6. Приступая к трудному заданию, я стараюсь не думать о предстоящих трудностях.							
7. Главное для меня – представить конечную цель своей деятельности, а детали имеют второстепенное значение.							
8. Бывает, что я не могу понять, почему кто-либо недоволен мною.							
9. Я часто ставлю себя на место другого человека.							
10. Для меня важно в деталях представлять себе ход предстоящей работы.							
11. Мне было бы трудно написать серьезное письмо, если бы я заранее не составил план.							
12. Я предпочитаю действовать, а не размышлять над причинами своих неудач.							
13. Я довольно легко принимаю решение относительно дорогой покупки.							
14. Как правило, что-то задумав, я прокручиваю в голове свои замыслы, уточняя детали, рассматривая все варианты.							
15. Я беспокоюсь о своем будущем.							
16. Думаю, что во множестве ситуаций надо действовать быстро, руководствуясь первой пришедшей в голову мыслью.							
17. Порой я принимаю необдуманные решения.							
18. Закончив разговор, я, бывает, продолжаю вести его мысленно, приводя все новые и новые аргументы в защиту своей точки зрения.							
19. Если происходит конфликт, то, размышляя над тем, кто в нем виноват, я в первую очередь начинаю с себя.							
20. Прежде чем принять решение, я всегда стараюсь все тщательно обдумать и взвесить.							
21. У меня бывают конфликты от того, что я порой не могу предугадать, какого поведения ожидают от меня окружающие.							
22. Бывает, что, обдумывая разговор с другим человеком, я как бы мысленно							

веду с ним диалог.							
23. Я стараюсь не задумываться над тем, какие мысли и чувства вызывают в других людях мои слова и поступки.							
24. Прежде чем сделать замечание другому человеку, я обязательно подумаю, какими словами это лучше сделать, чтобы его не обидеть.							
25. Решая трудную задачу, я думаю над ней даже тогда, когда занимаюсь другими делами.							
26. Если я с кем-то ссорюсь, то в большинстве случаев не считаю себя виноватым.							
27. Редко бывает так, что я жалею о сказанном.							

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Опросник М.Гранта «Оценка уровня выраженности и направленности рефлексии субъекта». / Бланк

Варианты ответов:

- 1- Абсолютно не согласен
- 2- Не согласен
- 3- Скорее не согласен
- 4- Скорее согласен
- 5- Согласен
- 6- Абсолютно согласен

№	Утверждения:	1	2	3	4	5	6
1	Я склонен анализировать свои чувства.						
2	Я редко задумываюсь над причинами своего поведения.						
3	Как правило, я просто поступаю по ситуации, не раздумывая.						
4	Мне важно понимать, как работает моя мысль.						
5	Я часто раздумываю, почему поступаю так или иначе						
6	Я обычно прислушиваюсь к своим внутренним ощущениям.						
7	Я всегда оцениваю свои чувства и поступки.						
8	Когда я работаю, я тщательно контролирую свои действия.						
9	По характеру я человек, склонный к самоанализу.						
10	Я люблю проводить время наедине с собой.						
11	Поведение других людей часто озадачивает меня.						
12	Я легко прогнозирую слова и поступки знакомых людей.						
13	Очень важно понимать мотивы поведения других людей.						
14	Мнение окружающих очень важно для меня.						
15	Мне неинтересно, какие чувства вызывают у других людей мои слова и поступки.						
16	Мне нетрудно управлять ходом беседы или переговоров.						
17	Я могу сознательно произвести на другого человека нужное мне впечатление.						
18	Мне бывает трудно понять чувства других, даже близких мне людей						
19	Я люблю наблюдать за поведением окружающих людей.						
20	Истинные мотивы поведения людей практически невозможно раскрыть.						

ПРИЛОЖЕНИЕ С

Методика диагностики профессионального выгорания Маслач К., Джексон С.
(англ. Maslach Burnout Inventory, сокр. MBI),
в адаптации Водопьяновой Н.Е./ Бланк

Варианты ответов:

1. Никогда
2. Очень редко
3. Редко
4. Иногда
5. Часто
6. Очень часто
7. Каждый день

№	Утверждения:	1	2	3	4	5	6	7
1	Я чувствую себя эмоционально опустошенным.							
2	После работы я чувствую себя как «выжатый лимон».							
3	Утром я чувствую усталость и нежелание идти на работу.							
4	Я хорошо понимаю, что чувствуют мои подчиненные и коллеги, и стараюсь учитывать это в интересах дела.							
5	Я чувствую, что общаюсь с некоторыми подчиненными и коллегами как с предметами (без теплоты и расположения к ним).							
6	После работы на некоторое время хочется уединиться от всех и всего.							
7	Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях, возникающих при общении с коллегами.							
8	Я чувствую угнетенность и апатию.							
9	Я уверен, что моя работа нужна людям.							
10	В последнее время я стал более «черствым» по отношению к тем, с кем работаю.							
11	Я замечаю, что моя работа ожесточает меня.							
12	У меня много планов на будущее, и я верю в их осуществление.							
13	Моя работа все больше меня разочаровывает.							
14	Мне кажется, что я слишком много работаю.							
15	Бывает, что мне действительно безразлично то, что происходит с некоторыми моими подчиненными и коллегами.							
16	Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и всех.							
17	Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества в коллективе.							
18	Во время работы я чувствую приятное оживление.							
19	Благодаря своей работе я уже сделал в жизни много действительно ценного.							
20	Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня в моей работе.							
21	На работе я спокойно справляюсь с эмоциональными проблемами.							
22	В последнее время мне кажется, что коллеги и подчиненные все чаще перекладывают на меня груз своих проблем и обязанностей.							

ПРИЛОЖЕНИЕ D

Анкета

№ анкеты _____

Профессия/должность _____
(психолог, врач, педагог, и.т.д.)

Пол _____

Возраст _____

Имя _____

Адрес эл.почты (по желанию)
для того, чтобы получить
результаты исследования

ПРИЛОЖЕНИЕ Е

Методика «Дифференциальный тип рефлексии» Д.А. Леонтьева

№ п\п	№ анке- ты	Профессия	Пол	Возраст	Стаж работы	Методика диагностики рефлексивности Леонтьева			
						Системная рефлексия	Итро спекция (само копание)	Квази рефлек сия	Сумма баллов по всем шкалам
		Психологи :				СР	И	КР	
1	П-1	Психолог	Ж	37 лет	3 года	45	21	21	87
2	П-2	Психолог	Ж	28 лет	1 год	42	20	23	85
3	П-3	Психолог	Ж	35 лет	4 года	48	14	12	74
4	П-4	Психолог	Ж	26 лет	2 года	42	12	17	71
5	П-5	Психолог	Ж	32 года	9 лет	44	11	24	79
6	П-6	Психолог	Ж	46 лет	15 лет	46	14	12	72
7	П-7	Психолог	Ж	44 года	11 лет	41	23	22	86
8	П-8	Психолог	Ж	33 года	1 год	41	24	18	83
2	П-9	Психолог	Ж	35 лет	8 лет	41	19	17	77
10	П-10	Психолог	М	30 лет	3 года	44	18	19	81
11	П-11	Психолог	Ж	51 год	15 лет	45	14	13	72
12	П-12	Психолог	Ж	35 лет	7 лет	45	17	15	77
13	П-13	Психолог	Ж	40 лет	15 лет	43	24	17	84
14	П-14	Психолог	Ж	48 лет	10 лет	45	16	14	75
15	П-15	Психолог	Ж	38 лет	10 лет	46	17	13	76
16	П-16	Психолог	Ж	38 лет	5 лет	44	17	16	77
17	П-17	Психолог	Ж	29 лет	2 года	46	15	13	74
18	П-18	Психолог	Ж	45 лет	10 лет	47	14	12	73
19	П-19	Психолог	Ж	39 лет	5 лет	45	13	10	68
20	П-20	Психолог	Ж	34 года	5 лет	46	18	12	76
		Врачи:							
1	В- 1	Врач	М	67 лет	43 года	39	21	22	82
2	В- 2	Медсестра	Ж	45 лет	27 лет	17	22	16	55
3	В- 3	Медсестра	Ж	62 года	40 лет	24	33	24	81
4	В- 4	Санитарка	Ж	51 год	8 лет	32	25	16	73
5	В- 5	Медсестра	Ж	46 лет	25 лет	38	25	24	87
6	В- 6	Санитарка	Ж	59 лет	5 лет	27	33	24	84
7	В- 7	Медсестра	Ж	62 года	40 лет	37	20	18	75
8	В- 8	Медсестра	Ж	43 года	24 года	37	23	25	85
9	В- 9	Медсестра	Ж	43 года	25 лет	42	22	30	94

10	В- 10	Врач	М	75 лет	50 лет	36	29	24	89
11	В- 11	Врач	Ж	70 лет	45 лет	39	23	20	82
12	В- 12	Врач	Ж	65 лет	48 лет	27	16	15	58
13	В-13	Врач	Ж	45 лет	15 лет	41	18	32	91
14	В-14	Медсестра	Ж	48 лет	15 лет	40	29	18	87
15	В-15	Медсестра	Ж	42 года	10 лет	42	18	30	90
16	В-16	Врач	Ж	60 лет	30 лет	35	22	15	72
17	В-17	Врач	Ж	43 года	12 лет	35	24	18	77
18	В-18	Врач	Ж	70 лет	40 лет	34	18	16	68
19	В-19	Врач	Ж	60 лет	30 лет	26	18	17	61
20	В-20	Врач	Ж	43 года	12 лет	27	15	18	60
		Учителя:							
1	У-1	Учитель	Ж	65 лет	40 лет	34	20	18	72
2	У-2	Учитель	Ж	57 лет	31 год	40	15	22	77
3	У-3	Учитель	Ж	55 лет	30 лет	39	19	20	78
4	У-4	Учитель	Ж	41 год	20 лет	27	16	22	65
5	У-5	Учитель	Ж	36 лет	15 лет	36	25	24	85
6	У-6	Учитель	Ж	57 лет	30 лет	35	24	18	77
7	У-7	Учитель	Ж	41 год	20 лет	24	29	22	75
8	У-8	Учитель	Ж	47 лет	25 лет	26	24	22	72
9	У-9	Учитель	Ж	52 года	30 лет	25	24	24	73
10	У-10	Учитель	Ж	51 год	29 лет	17	23	25	65
11	У-11	Учитель	Ж	54 года	31 год	23	16	24	63
12	У-12	Учитель	Ж	62 года	40 лет	18	23	17	58
13	У-13	Учитель	Ж	54 года	30 лет	19	22	14	55
14	У-14	Учитель	Ж	35 лет	10 лет	16	15	18	49
15	У-15	Учитель	Ж	40 лет	15 лет	16	20	16	52
16	У-16	Учитель	Ж	45 лет	24 года	17	19	25	61
17	У-17	Учитель	Ж	50 лет	27 лет	16	24	17	57
18	У-18	Учитель	Ж	47 лет	20 лет	23	19	22	64
19	У-19	Учитель	Ж	45 лет	15 лет	16	24	18	58
20	У-20	Учитель	Ж	43 года	20 лет	22	20	25	67

ПРИЛОЖЕНИЕ F

Методика диагностики рефлексивности Карпова

№ п\п	№ анкеты	Профессия	Пол	Возраст	Стаж работы	Методика диагностики рефлексивности Карпова						
						Ретро-спективная рефлексия	Рефлексия настоящей деятельности	Рефлексия будущей деятельности	Рефлексия взаимодействия между людьми.	Сырые баллы	Стены	Уровень рефлексии
		Психологи:				РР	РНД	РБД	РМЛ			
1	П-1	Психолог	Ж	37	3	37	43	53	39	172	10 стен	высокий
2	П-2	Психолог	Ж	28	1	35	34	36	35	140	7 стен	высокий
3	П-3	Психолог	Ж	35	4	55	46	46	30	177	10 стен	высокий
4	П-4	Психолог	Ж	26	2	35	36	41	35	147	7 стен	высокий
5	П-5	Психолог	Ж	32	9	36	40	37	44	157	9 стен	высокий
6	П-6	Психолог	Ж	46	15	38	37	43	38	156	8 стен	высокий
7	П-7	Психолог	Ж	44	11	29	35	32	44	140	7 стен	высокий
8	П-8	Психолог	Ж	33	1	39	39	33	33	144	7 стен	высокий
2	П-9	Психолог	Ж	35	8	32	30	37	42	141	7 стен	высокий
10	П-10	Психолог	М	30	3	43	34	45	40	162	9 стен	высокий
11	П-11	Психолог	Ж	51	15	43	44	43	33	163	9 стен	высокий
12	П-12	Психолог	Ж	35	7	42	45	45	37	169	9 стен	высокий
13	П-13	Психолог	Ж	40	15	40	39	44	31	154	8 стен	высокий
14	П-14	Психолог	Ж	48	10	41	46	48	36	171	9 стен	высокий
15	П-15	Психолог	Ж	38	10	50	40	46	43	179	10 стен	высокий
16	П-16	Психолог	Ж	38	5	40	33	39	34	146	7 стен	высокий
17	П-17	Психолог	Ж	29	2	44	43	46	36	169	9 стен	высокий
18	П-18	Психолог	Ж	45	10	52	47	44	37	180	10 стен	высокий
19	П-19	Психолог	Ж	39	5	38	35	39	36	148	8 стен	высокий
20	П-20	Психолог	Ж	34	5	46	42	49	41	178	10 стен	высокий
		Врачи:										
1	В- 1	Врач	М	67	43	33	29	43	33	138	6 стен	средний
2	В- 2	Медсестра	Ж	45	27	27	23	27	25	102	2 стен	низ.
3	В- 3	Медсестра	Ж	62	40	28	30	35	27	120	4 стен	средний
4	В- 4	Санитарка	Ж	51	8	24	26	52	32	132	6 стен	средний
5	В- 5	Медсестра	Ж	46	25	39	29	33	36	137	6 стен	средний
6	В- 6	Санитарка	Ж	59	5	36	32	32	24	124	5 стен	средний
7	В- 7	Медсестра	Ж	62	40	36	33	35	34	138	6 стен	средний
8	В- 8	Медсестра	Ж	43	24	34	30	41	34	139	6 стен	средний
9	В- 9	Медсестра	Ж	43	25	37	41	49	29	159	8 стен	высокий
10	В- 10	Врач	М	75	50	30	34	39	29	132	6 стен	средний

11	В- 11	Врач	Ж	70	45	40	36	29	33	138	6 стен	средний
12	В- 12	Врач	Ж	65	48	25	35	34	34	128	5 стен	средний
13	В-13	Врач	Ж	45	15	37	32	40	33	142	7 стен	высокий
14	В-14	Медсестра	Ж	48	15	38	33	30	36	137	6 стен	средний
15	В-15	Медсестра	Ж	42	10	43	40	45	28	156	8 стен	высокий
16	В-16	Врач	Ж	60	30	35	34	32	31	131	6 стен	средний
17	В-17	Врач	Ж	43	12	34	32	33	34	133	6 стен	средний
18	В-18	Врач	Ж	70	40	35	30	34	32	131	6 стен	средний
19	В-19	Врач	Ж	60	30	31	29	30	33	123	5 стен	средний
20	В-20	Врач	Ж	43	12	33	29	34	28	124	5 стен	средний
		Учителя:										
1	У-1	Учитель	Ж	65	40	30	40	32	28	130	5 стен	средний
2	У-2	Учитель	Ж	57	31	35	50	33	27	145	7 стен	высокий
3	У-3	Учитель	Ж	55	30	34	47	27	31	139	6 стен	средний
4	У-4	Учитель	Ж	41	20	32	40	23	29	124	5 стен	средний
5	У-5	Учитель	Ж	36	15	32	44	27	29	132	6 стен	средний
6	У-6	Учитель	Ж	57	30	31	41	28	30	130	5 стен	средний
7	У-7	Учитель	Ж	41	20	25	37	27	28	117	4 стен	средний
8	У-8	Учитель	Ж	47	25	29	36	27	31	123	5 стен	средний
9	У-9	Учитель	Ж	52	30	28	37	24	27	116	4 стен	средний
10	У-10	Учитель	Ж	51	29	27	30	22	24	103	2 стен	низ.
11	У-11	Учитель	Ж	54	31	27	35	25	26	113	3 стен	низ.
12	У-12	Учитель	Ж	62	40	26	32	22	21	101	2 стен	низ.
13	У-13	Учитель	Ж	54	30	25	31	28	23	107	2 стен	низ.
14	У-14	Учитель	Ж	35	10	24	32	25	24	105	2 стен	низ.
15	У-15	Учитель	Ж	40	15	24	31	28	21	104	2 стен	низ.
16	У-16	Учитель	Ж	45	24	25	32	28	20	105	2 стен	низ.
17	У-17	Учитель	Ж	50	27	21	32	31	20	104	2 стен	низ.
18	У-18	Учитель	Ж	47	20	23	35	30	20	108	3 стен	низ.
19	У-19	Учитель	Ж	45	15	24	36	26	19	105	2 стен	низ.
20	У-20	Учитель	Ж	43	20	27	37	23	25	112	3 стен	низ.

ПРИЛОЖЕНИЕ G

Методика диагностики профессионального выгорания К. Маслач (MBI)

№ п\п	№ анкет	Профессия	Пол	Возраст	Стаж работы	Методика диагностики профессионального выгорания Маслач (MBI)								
						Эмоциональное истощение			Деперсонализация			Редукция персональных достижений		
						Баллы	Оценка уровня выгорания	Уровень выгорания	Баллы	Оценка уровня выгорания	Уровень выгорания	Баллы	Оценка уровня выгорания	Уровень выгорания
		Психологи:				ЭИ			ДП			РПД		
1	П-1	Психолог	Ж	37 лет	3	37	Н	высокий	14	Н	высокий	32	М	средний
2	П-2	Психолог	Ж	28 лет	1	25	Н	высокий	11	Н	высокий	34	М	средний
3	П-3	Психолог	Ж	35 лет	4	38	Н	высокий	15	Н	высокий	35	М	средний
4	П-4	Психолог	Ж	26 лет	2	28	Н	высокий	14	Н	высокий	38	L	низ.
5	П-5	Психолог	Ж	32 года	9	28	Н	высокий	10	М	средний	28	Н	высокий
6	П-6	Психолог	Ж	46 лет	15	27	Н	высокий	14	Н	высокий	45	L	низ.
7	П-7	Психолог	Ж	44 года	11	26	Н	высокий	11	Н	высокий	40	L	низ.
8	П-8	Психолог	Ж	33 года	1	29	Н	высокий	9	М	средний	39	L	низ.
2	П-9	Психолог	Ж	35 лет	8	25	Н	высокий	12	Н	высокий	31	М	средний
10	П-10	Психолог	М	30 лет	3	37	Н	высокий	15	Н	высокий	42	L	низ.
11	П-11	Психолог	Ж	51 год	15	33	Н	высокий	11	Н	высокий	31	М	средний
12	П-12	Психолог	Ж	35 лет	7	33	Н	высокий	12	Н	высокий	33	М	средний
13	П-13	Психолог	Ж	40 лет	15	27	Н	высокий	14	Н	высокий	38	L	низ.
14	П-14	Психолог	Ж	48 лет	10	30	Н	высокий	9	М	средний	34	М	средний
15	П-15	Психолог	Ж	38 лет	10	38	Н	высокий	17	Н	высокий	43	L	низ.
16	П-16	Психолог	Ж	38 лет	5	25	Н	высокий	12	Н	высокий	34	М	средний
17	П-17	Психолог	Ж	29 лет	2	29	Н	высокий	14	Н	высокий	39	L	низ.
18	П-18	Психолог	Ж	45 лет	10	37	Н	высокий	14	Н	высокий	27	Н	высокий
19	П-19	Психолог	Ж	39 лет	5	26	Н	высокий	12	Н	высокий	40	L	низ.
20	П-20	Психолог	Ж	34 года	5	30	Н	высокий	5	L	низ.	40	L	низ.
		Врачи:												
1	В- 1	Врач	М	67 лет	43	24	М	средний	10	М	средний	40	L	низ.
2	В- 2	Медсестра	Ж	45 лет	27	13	L	низ.	14	Н	высокий	36	М	средний
3	В- 3	Медсестра	Ж	62 года	40	14	L	низ.	10	М	средний	38	L	низ.
4	В- 4	Санитарка	Ж	51 год	8	22	М	средний	8	М	средний	27	Н	высокий
5	В- 5	Медсестра	Ж	46 лет	25	23	М	средний	17	Н	высокий	30	Н	высокий
6	В- 6	Санитарка	Ж	59 лет	5	19	М	средний	10	М	средний	38	L	низ.
7	В- 7	Медсестра	Ж	62 года	40	23	М	средний	4	L	низ.	22	Н	высокий

8	В- 8	Медсестра	Ж	43 года	24	24	М	средний	5	L	низ.	21	Н	высокий
9	В- 9	Медсестра	Ж	43 года	25	27	Н	высокий	14	Н	высокий	36	М	средний
10	В-10	Врач	М	75 лет	50	23	М		11	Н	высокий	30	Н	высокий
11	В-11	Врач	Ж	70 лет	45	26	Н	высокий	9	М	средний	33	М	средний
12	В-12	Врач	Ж	65 лет	48	19	М	средний	9	М	средний	34	М	средний
13	В-13	Врач	Ж	45 лет	15	25	Н	высокий	12	Н	высокий	28	Н	высокий
14	В-14	Медсестра	Ж	48 лет	15	23	М	средний	9	М	средний	33	М	средний
15	В-15	Медсестра	Ж	42 года	10	27	Н	высокий	14	Н	высокий	29	Н	высокий
16	В-16	Врач	Ж	60 лет	30	24	М	средний	6	М	средний	29	Н	высокий
17	В-17	Врач	Ж	43 года	12	21	М	средний	7	М	средний	28	Н	высокий
18	В-18	Врач	Ж	70 лет	40	22	М	средний	2	L	низ.	36	Н	высокий
19	В-19	Врач	Ж	60 лет	30	17	М	средний	2	L	низ.	13	Н	высокий
20	В-20	Врач	Ж	43 года	12	14	L	низ.	5	L	низ.	19	Н	высокий
		Учителя:												
1	У-1	Учитель	Ж	65 лет	40	19	М	средний	9	М	средний	34	М	средний
2	У-2	Учитель	Ж	57 лет	31	30	Н	высокий	8	М	средний	35	М	средний
3	У-3	Учитель	Ж	55 лет	30	29	Н	высокий	17	Н	высокий	30	Н	средний
4	У-4	Учитель	Ж	41 год	20	16	М	средний	9	М	средний	39	L	низ.
5	У-5	Учитель	Ж	36 лет	15	23	М	средний	11	Н	высокий	31	М	средний
6	У-6	Учитель	Ж	57 лет	30	18	М	средний	2	L	низ.	36	М	средний
7	У-7	Учитель	Ж	41 год	20	14	L	низ.	5	L	низ.	40	L	низ.
8	У-8	Учитель	Ж	47 лет	25	14	L	низ.	5	L	низ.	19	Н	высокий
9	У-9	Учитель	Ж	52 года	30	13	L	низ.	10	М	средний	37	L	низ.
10	У-10	Учитель	Ж	51 год	29	11	L	низ.	10	М	средний	41	L	низ.
11	У-11	Учитель	Ж	54 года	31	14	L	низ.	5	L	низ.	40	L	низ.
12	У-12	Учитель	Ж	62 года	40	5	L	низ.	6	М	средний	43	L	низ.
13	У-13	Учитель	Ж	54 года	30	12	L	низ.	2	L	низ.	13	Н	высокий
14	У-14	Учитель	Ж	35 лет	10	6	L	низ.	9	М	средний	37	L	низ.
15	У-15	Учитель	Ж	40 лет	15	5	L	низ.	5	L	низ.	40	L	низ.
16	У-16	Учитель	Ж	45 лет	24	8	L	низ.	0	L	низ.	42	L	низ.
17	У-17	Учитель	Ж	50 лет	27	6	L	низ.	10	М	средний	24	Н	высокий
18	У-18	Учитель	Ж	47 лет	20	12	L	низ.	1	L	низ.	35	М	средний
19	У-19	Учитель	Ж	45 лет	15	8	L	низ.	5	L	низ.	37	L	низ.
20	У-20	Учитель	Ж	43 года	20	12	L	низ.	2	L	низ.	45	L	низ.

ПРИЛОЖЕНИЕ Н

Методика уровня выраженности и направленности рефлексии

М.Гранта

№ п\п	№ анкеты	Профессия	Пол	Возраст	Стаж работы	Методика уровня выраженности и направленности рефлексии М.Гранта			
						Само рефлексия (Ауторефлексия)		Социо рефлексия	
						Баллы	%	Баллы	%
		Психологи:				АР		СР	
1	П-1	Психолог	Ж	37 лет	3	48	76	34	56
2	П-2	Психолог	Ж	28 лет	1	36	60	36	60
3	П-3	Психолог	Ж	35 лет	4	48	80	41	68
4	П-4	Психолог	Ж	26 лет	2	35	58	34	56
5	П-5	Психолог	Ж	32 года	9	45	75	39	65
6	П-6	Психолог	Ж	46 лет	15	38	63	34	48
7	П-7	Психолог	Ж	44 года	11	37	61	38	63
8	П-8	Психолог	Ж	33 года	1	38	63	47	78
2	П-9	Психолог	Ж	35 лет	8	37	61	33	55
10	П-10	Психолог	М	30 лет	3	47	78	41	68
11	П-11	Психолог	Ж	51 год	15	43	71	36	60
12	П-12	Психолог	Ж	35 лет	7	47	78	36	60
13	П-13	Психолог	Ж	40 лет	15	40	66	35	58
14	П-14	Психолог	Ж	48 лет	10	41	68	42	70
15	П-15	Психолог	Ж	38 лет	10	47	78	38	63
16	П-16	Психолог	Ж	38 лет	5	35	58	38	63
17	П-17	Психолог	Ж	29 лет	2	45	75	36	60
18	П-18	Психолог	Ж	45 лет	10	49	81	38	63
19	П-19	Психолог	Ж	39 лет	5	42	70	39	65
20	П-20	Психолог	Ж	34 года	5	49	75	38	63
		Врачи:							
1	В- 1	Врач	М	67 лет	43	44	73	39	65
2	В- 2	Медсестра	Ж	45 лет	27	39	50	38	63
3	В- 3	Медсестра	Ж	62 года	40	35	58	34	48
4	В- 4	Санитарка	Ж	51 год	8	41	68	39	65
5	В- 5	Медсестра	Ж	46 лет	25	43	71	41	68
6	В- 6	Санитарка	Ж	59 лет	5	45	75	39	65
7	В- 7	Медсестра	Ж	62 года	40	43	71	40	66

8	В- 8	Медсестра	Ж	43 года	24	41	68	39	65
9	В- 9	Медсестра	Ж	43 года	25	42	70	38	63
10	В- 10	Врач	М	75 лет	50	35	58	36	60
11	В- 11	Врач	Ж	70 лет	45	49	81	38	63
12	В- 12	Врач	Ж	65 лет	48	41	68	39	65
13	В-13	Врач	Ж	45 лет	15	48	80	51	85
14	В-14	Медсестра	Ж	48 лет	15	44	73	42	70
15	В-15	Медсестра	Ж	42 года	10	41	68	39	65
16	В-16	Врач	Ж	60 лет	30	47	78	39	65
17	В-17	Врач	Ж	43 года	12	35	58	36	60
18	В-18	Врач	Ж	70 лет	40	38	63	36	60
19	В-19	Врач	Ж	60 лет	30	35	58	36	60
20	В-20	Врач	Ж	43 года	12	37	61	35	58
		Учителя:							
1	У-1	Учитель	Ж	65 лет	40	37	61	38	63
2	У-2	Учитель	Ж	57 лет	31	41	68	47	78
3	У-3	Учитель	Ж	55 лет	30	39	65	38	63
4	У-4	Учитель	Ж	41 год	20	36	60	47	78
5	У-5	Учитель	Ж	36 лет	15	38	63	48	80
6	У-6	Учитель	Ж	57 лет	30	37	61	48	80
7	У-7	Учитель	Ж	41 год	20	30	50	39	65
8	У-8	Учитель	Ж	47 лет	25	35	58	45	75
9	У-9	Учитель	Ж	52 года	30	39	50	39	65
10	У-10	Учитель	Ж	51 год	29	24	40	35	58
11	У-11	Учитель	Ж	54 года	31	30	50	41	68
12	У-12	Учитель	Ж	62 года	40	24	40	33	55
13	У-13	Учитель	Ж	54 года	30	30	50	39	65
14	У-14	Учитель	Ж	35 лет	10	22	36	30	50
15	У-15	Учитель	Ж	40 лет	15	26	43	35	58
16	У-16	Учитель	Ж	45 лет	24	30	50	36	60
17	У-17	Учитель	Ж	50 лет	27	30	50	33	55
18	У-18	Учитель	Ж	47 лет	20	28	46	30	50
19	У-19	Учитель	Ж	45 лет	15	24	40	30	50
20	У-20	Учитель	Ж	43 года	20	35	58	38	63